Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8270994
Centre d'intérêt: 320

Québec (Province) Commission d'étude de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire.

Rapport de la C.E.T.E.E.S., annexe C : analyse qualitative de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire / Commission d'étude de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire. -- [Québec] : Service général des personnels des organismes d'enseignement, 1975.

123 p. ; 28 cm.

Code: 43-3003.

Cote Dewey: 371.1'41'09714/03r Cote LC: LB/2844.1/.W6

Descripteur(s): *Tâche de l'enseignant *Conditions de travail *Analyse de tâches *Description de tâches *Evaluation de tâches *Evaluation par l'enseignant *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *CETEES

L'analyse qualitative définit et classe les tâches selon les facteurs, paramètres et variables propres à l'entreprise concernée; de plus, elle précise pour chaque tâche ce que fait le travailleur, pourquoi il le fait, comment il le fait et quelles exigences et qualifications sont requises pour le faire. L'application de ce procédé à la tâche de l'enseignant, opération qui consituait l'une des activités majeures de la CETEES, est décrite dans ce volume. Elle mène à l'identification de 36 groupes de tâches, classés par ordre d'importance à l'intérieur d'un tableau décrivant leurs principales caractéristiques.

L'analyse qualitative s'est déroulée en sept étapes: 1. Enumération et description des tâches; 2. Sélection et définition des facteurs de classement et d'évaluation des tâches; 3. Elaboration d'échelles de mesure; 4. Pondération des facteurs d'évaluation des tâches; 5. Appréciation et jugement des tâches; 6. Classement des tâches; 7. Analyse des résultats. Sauf le point 5, l'essentiel des opérations a été accompli par les membres du Comité. Quant au point 5, il a été réalisé à partir d'entrevues menées auprès de 229 enseignants (sur un échantillon prévu de 250) à l'aide d'un questionnaire.

L'emploi d'enseignant semble comprendre plus de tâches de fonction marginale que de tâches de fonction primaire, alors qu'il est directement reliée à la fonction primaire de l'école. Ainsi l'enseignant est-il tenu d'exécuter de nombreuses tâches administratives. On ne décèle pas non plus de ligne directrice ou de cheminement vers un objectif global dans l'exécution des tâches. Ainsi peu de tâches sont ordonnées en fonction de l'animation, laquelle correspond pourtant aux grandes orientations pédagogiques du MEQ. Bref, le bilan est fort négatif, sans doute parce qu'il témoigne du traditionalisme qui prévaut encore dans l'emploi d'enseignant.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8270991, 8270992, 8270993, 8270995
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8270994

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
SERVICE GÉNÉRAL DES PERSONNELS
DES ORGANISMES D'ENSEIGNEMENT

Annexe C

RAPPORT de la C.E.T.E.E.S.

COMMISSION D'ÉTUDE DE LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE

Analyse qualitative de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire

MARS 1975

Service de la Recherche
1035, de Lachevrotière
8e étage
Québec, G1R 5A9

E D U Q 8270994

Annexe C

RAPPORT de la C.E.T.E.E.S.

COMMISSION D'ÉTUDE DE LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE

Analyse qualitative de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire

MARS 1975

Service de la Recherche
1035, de Lachevrotière
8e étage
Québec, G1R 5A5

Dépôt légal: 2e trimestre 1975
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIERES

		pages
Introduction		1
I-	Enumération et description des tâches	4
II-	Sélection et définition des facteurs de classement et d'évaluation des tâches	6
	A- Qualité des critères de sélection des facteurs	6
	B- Classement et définition des facteurs	7
	a) facteurs d'information	7
	b) facteurs d'évaluation	8
III-	Elaboration d'échelles de mesure	16
	A- Facteurs de classement	16
	B- Facteurs d'évaluation	17
IV-	Pondération des facteurs d'évaluation des tâches	28
	A- Les six facteurs à pondérer	29
	B- Critères d'appréciation des facteurs	29
	C- Echelle d'importance relative des facteurs retenus	30
	D- Consensus sur la valeur relative des facteurs	31
	E- Ordre croissant d'importance des cycles d'exécution	32

pages

V- Appréciation et jugement des tâches 40

A- Vérification-échantillon 40

B- Critères d'échantillonnage 42

C- Appréciation et jugement des tâches par le milieu enseignant 43

D- Appréciation et jugement des tâches par la Commission 47

VI- Classement des tâches 49

A- Critères pouvant influencer l'appréciation et le jugement 49

B- Valeur relative des critères pouvant influencer l'appréciation et le jugement 54

Classement général des tâches 60

VII- Analyse des résultats 72

A- Selon les facteurs d'évaluation 72

Classement numérique des tâches 88

B- Selon les facteurs d'information 95

C- Selon le classement numérique des tâches 99
1- bloc de tâches valant 400 et plus 100
2- bloc de tâches valant de 300 à 400 103
3- bloc de tâches valant de 240 à 300 106
4- bloc de tâches valant de 175 à 240 110
5- bloc de tâches valant de 120 à 175 114
6- bloc de tâches valant 120 et moins 118

Conclusion 122

INTRODUCTION

L'objectif de l'analyse qualitative consiste en un premier temps à classer les tâches selon des facteurs, paramètres et variables qui s'identifient à l'entreprise concernée. En un second temps, il consiste à préciser pour chaque tâche ce que fait le travailleur, pourquoi il le fait, comment il le fait et quelles exigences et qualifications sont requises pour le faire. Ces deux phases constituent un tout qui fait surtout appel à l'appréciation et au jugement personnels(1). Contrairement à l'analyse quantitative qui mesure de façon réelle et rigoureuse des paramètres et variables définis mathématiquement (temps, nombre d'élèves, nombre de périodes de cours, etc.), l'analyse qualitative apprécie et détermine la nature des tâches par rapport à des facteurs définis selon la nature de l'entreprise (qualifications, genre d'activité, etc.).

Une autre dimension de l'analyse qualitative que la Commission devait retenir apparaît avec le classement des tâches selon leur degré d'importance relative entre elles. Ce classement s'imposait pour deux raisons. Premièrement, la Commission ne pouvait faire une évaluation d'emplois, puisqu'elle avait limité son mandat à un seul emploi, c'est-à-dire celui d'enseignant qu'elle considérait comme l'emploi-repère. Deuxièmement, dans l'éventualité de la création d'emplois à partir de cet emploi-repère, la Commission se devait de disposer d'un outil qui lui permettrait d'attribuer et de répartir les tâches afférentes à ces nouveaux emplois créés selon un classement des tâches qui traduirait l'importance relative de ces nouveaux emplois entre eux.

Ainsi, par exemple, l'emploi d'informaticien, le seul qui existait au début des années '50, se retrouve ramifié aujourd'hui et l'on compte entre autres emplois, à partir de cet emploi-repère, ceux d'analyste, de programmeur, d'analyste-programmeur, d'opérateur de perforatrices, d'opérateur de calculateurs, etc. Fondamentalement, les tâches originales furent très peu modifiées.

---

(1) Dans cette étude, le terme "appréciation" réfère à la relation qu'il faut établir entre la définition d'un paramètre donné et l'analyse du contenu d'une tâche, tandis que le terme "jugement" réfère à la transposition de l'appréciation sur une échelle de mesure pré-établie.

Elles ont acquis, certes, une dimension beaucoup plus spécialisée. Toutefois, cette spécialisation est due au fait que ces mêmes tâches furent attribuées à des emplois de plus en plus différenciés en regard de l'évolution technologique(1).

Dans le cas actuel, la Commission a arrêté son choix sur l'emploi-repère enseignant. Il lui est apparu que les différences et distinctions entre enseignants à la maternelle, à l'élémentaire et au secondaire n'étaient pas significatives dans le contenu des tâches afférentes à ces emplois, d'autant plus que le décret(2) à l'article 8-1.03 ne fait aucune distinction entre les enseignants de ces différents niveaux.

Quant à l'emploi de chef de groupe, l'article 8-6.02 du décret lui confère les mêmes responsabilités qu'à celui d'enseignant ou d'instituteur. L'article 8-6.03 lui ajoute certaines tâches de coordination et d'animation mais la Commission n'a pas retenu cette distinction, considérant que qualitativement les tâches sont les mêmes. Quantitativement, le chef de groupe se voit libérer de certaines périodes de cours, mais cette réduction ne change pas les tâches; quant à ses responsabilités d'animation et de coordination, elles ont été perçues comme des tâches à caractère administratif, mais trop peu définies et élaborées pour justifier un emploi-repère significatif.

Par conséquent, l'analyse qualitative entreprise dans cette étude se limite à l'emploi d'enseignant, sans considérer les particularités propres aux divers types d'enseignement qui ne modifient pas qualitativement les tâches, compte tenu des connaissances dont la Commission pouvait alors disposer.

Plan de travail

Le plan de travail suivi par la Commission pour effectuer l'analyse des tâches de l'emploi d'enseignant a été inspiré en partie de la méthodologie suivie par les entreprises para-publiques

---

(1) The Dartnell Corporation, Wage and Salary Administration - A Guide to Current Policies and Practices, Chicago, 1969.

(2) Décret tenant lieu de convention collective entre les instituteurs et les commissions scolaires et les commissions régionales, Arrêté en conseil numéro 3811-72 du 15 décembre 1972.

et privées, qui ont une longue expérience dans ce domaine. La Commission a adapté leur expérience au domaine de l'enseignement tout en respectant le plan des deux grandes divisions fondamentales, c'est-à-dire l'aspect qualitatif et l'aspect quantitatif des tâches.

La démarche habituellement suivie par l'entreprise consiste à mettre sur pied un comité spécial pour la cueillette et l'analyse des données. La participation de l'employé est très limitée quant à l'appréciation et au jugement personnels qu'il peut apporter sur le contenu des tâches qu'il doit accomplir. La Commission, bien que constituant en quelque sorte ce comité spécial, a sollicité une participation beaucoup plus active des enseignants aux différentes étapes de son travail. Ainsi, non seulement a-t-elle voulu connaître leur appréciation et leur jugement sur le contenu des tâches, mais également dans l'élaboration de son instrument de mesure. Cette participation s'est traduite positivement dans les résultats qui furent pondérés en tenant compte aussi bien de l'appréciation et du jugement de la Commission que de l'appréciation et du jugement des enseignants consultés.

La participation des enseignants sera expliquée au fur et à mesure que seront abordées les différentes étapes de l'analyse qualitative. Ces différentes étapes constituant le plan de travail peuvent se résumer ainsi:

I- Enumération et description des tâches;

II- Sélection et définition de facteurs de classement et d'évaluation des tâches;

III- Elaboration d'échelles de mesure pour les facteurs présentant des degrés ou niveaux d'appréciation et de jugement différents,

IV- Pondération des facteurs d'évaluation des tâches;

V- Appréciation et jugement des tâches;

VI- Classement des tâches;

VII- Analyse des résultats.

I- ENUMERATION ET DESCRIPTION DES TACHES

L'énumération et la description des tâches répond à la question fondamentale: que fait le travailleur? Non pas ce que l'on croit qu'il devrait faire, ce que ses connaissances et qualifications lui permettent de faire, ce que la tradition ou la pratique établie veulent qu'il fasse, mais ce qu'il fait dans la réalité des opérations quotidiennes de l'entreprise et que cette dernière peut exiger qu'il accomplisse. Cette première étape constitue la pierre angulaire de toute analyse de tâches, tant qualitative que quantitative.

Dans le cas de l'emploi d'enseignant, que la Commission a retenu comme emploi-repère, il s'avérait très important d'énumérer et de décrire toutes les tâches que l'autorité hiérarchique d'une école peut exiger d'un enseignant. La Commission a pris pour acquis que tous les enseignants n'accomplissaient pas toutes les tâches afférentes à leur emploi. D'une part, il se peut que l'école n'ait jamais exigé que l'enseignant accomplisse une tâche donnée; d'autre part, il se peut que l'enseignant n'ait reçu aucune directive concernant l'accomplissement d'une autre tâche donnée. Cependant, l'énumération et la description des tâches d'un emploi étant une technique impersonnelle, l'objectif retenu par la Commission ne consiste pas à établir qu'un individu ou même un groupe d'individus n'accomplissent pas une ou plusieurs tâches décrites, ou encore qu'ils ne devraient pas accomplir telle ou telle tâche, mais à énumérer et à décrire les tâches qu'un ensemble d'individus, occupant l'emploi d'enseignant, pouvaient être requis d'accomplir sur demande de l'autorité hiérarchique, quels que soient l'école ou le supérieur hiérarchique.

La Commission a mandaté cinq de ses membres, les trois enseignants et les deux directeurs d'école, pour rédiger une description de tâches de l'emploi d'enseignant. Ceux-ci se sont basés sur leur expérience personnelle et ont tenu compte des règlements officiels et des orientations pédagogiques du ministère de l'Education. Les orientations pédagogiques n'ont pas augmenté le nombre de tâches décrites; elles sont venues préciser la nature de certaines tâches déjà existantes et accomplies par des enseignants dans le cours normal des opérations des écoles où l'on a voulu modifier les méthodes d'enseignement pour se conformer à l'esprit des règlements numéros 1 et 7 du ministère de l'Education.

La première description contenait soixante-dix-neuf (79) tâches attribuées à l'emploi d'enseignant. Cette description fut soumise à l'appréciation et au jugement des enseignants, lors de la vérification-échantillon de l'instrument de mesure de l'analyse qualitative, et a servi d'outil de travail pour les autres étapes de cette même analyse.

La Commission a considéré que le texte final de cette description de tâches se préciserait progressivement au cours de ses travaux d'analyse, dans la mesure où ces travaux lui apporteraient un meilleur éclairage et des connaissances plus élaborées sur le contenu réel des tâches de l'emploi d'enseignant.

II- SELECTION ET DEFINITION DE FACTEURS DE CLASSEMENT ET D'EVALUATION DES TACHES

Cette deuxième étape consiste à déterminer les facteurs qui permettront de recueillir les données nécessaires et pertinentes à l'analyse des tâches au plan qualitatif. Cette sélection s'avère essentielle puisqu'elle conditionne le classement des tâches et, de plus, elle oriente la recherche quant à la cueillette de renseignements sur leur contenu.

A- QUALITE DES CRITERES DE SELECTION DE FACTEURS

Il existe certains critères fondamentaux de sélection de facteurs, parmi lesquels on retrouve les caractères suivants:

- représentatif,
- universel,
- informatif,
- mesurable.

Un facteur revêt un caractère représentatif lorsqu'il s'identifie à l'entreprise concernée et plus particulièrement, dans le cas présent, à l'emploi d'enseignant. Par exemple, la responsabilité financière ne concerne pas, à proprement parler, l'emploi d'enseignant.

Un facteur revêt un caractère universel lorsqu'il peut s'appliquer à chacune des tâches ou, tout au moins, à la très grande majorité d'entre elles. Le facteur "empathie", par exemple, s'applique à quelques tâches de l'emploi d'enseignant, mais il ne peut s'appliquer à nombre d'autres.

Un facteur revêt un caractère informatif lorsqu'il réfère à la possibilité d'obtenir des renseignements disponibles et facilement utilisables. Ainsi le facteur "stress émotionnel", dans

l'emploi d'enseignant, paraîtrait revêtir une certaine importance, mais actuellement on ne dispose pas à son endroit de données vérifiées et utilisables.

Enfin, un facteur revêt un caractère mesurable lorsqu'il permet d'établir une échelle d'appréciation et de jugement perceptible entre les tâches étudiées. Il serait très difficile, par exemple, dans le cas du facteur "pédagogie", d'élaborer une échelle de mesure qui traduirait, par une appréciation et un jugement, la qualité du caractère pédagogique d'une tâche.

B- CLASSEMENT ET DEFINITION DES FACTEURS

La Commission a retenu quatorze facteurs répondant aux caractères énumérés précédemment et susceptibles de lui apporter un éclairage, des renseignements et une appréciation sur le contenu des tâches de l'emploi d'enseignant. Ces facteurs se regroupent en deux catégories:

- facteurs d'information,
- facteurs d'évaluation.

a) Facteurs d'information

Les facteurs à incidence informative visent à recueillir des renseignements sur le contenu d'une tâche en vue de répondre aux trois questions suivantes:

- quelles exigences et qualifications(1) sont requises pour accomplir une tâche?
- pourquoi l'enseignant fait-il telle tâche?

---

(1) Le terme "qualification" utilisé dans le contexte de la présente analyse ne doit pas être interprété comme signifiant, pour un enseignant, l'autorisation légale d'enseigner.

- comment l'enseignant accomplit-il telle tâche?

On retrouve dans cette catégorie les cinq facteurs suivants:

1- Exigences et qualifications: Ce facteur réfère aux connaissances et aux aptitudes physiques et mentales que l'enseignant doit posséder pour exécuter une tâche.

2- Objectif: Ce facteur établit la raison d'être d'une tâche en déterminant le cheminement logique et immédiat engendré par son exécution et son accomplissement(1).

3- Sujet-matière: Ce facteur précise ce sur quoi ou l'objet sur lequel portent l'exécution et l'accomplissement de la tâche.

4- Source: Ce facteur détermine l'origine d'une tâche ou les éléments qui ont amené son exécution et son accomplissement.

5- Outils: Ce facteur réfère aux moyens et ressources physiques et techniques dont dispose l'enseignant pour exécuter et accomplir une tâche.

b) Facteurs d'évaluation

Les facteurs à incidence évaluable visent à mesurer par une appréciation et un jugement le contenu d'une tâche en vue de la classer ou de l'évaluer. Ces facteurs sont au nombre de neuf et se définissent comme suit:

1- Fonction: Ce facteur vise à regrouper les tâches selon le rôle et/ou les objectifs de l'école. Il consiste à déterminer pour chaque tâche dans quelle mesure son exécution rejoint les objectifs que s'est donnés l'entreprise. Ce facteur ne détermine pas l'objectif d'une tâche ou encore l'objectif que doit poursuivre le travailleur. Il met en relation directe l'exécution d'une tâche avec la raison d'être de l'entreprise.

---

(1) Dans cette étude, l'"exécution" d'une tâche signifie l'action en cours d'opération tandis que l'"accomplissement" de cette tâche implique que l'action est complétée.

Par exemple, une entreprise de fabrication d'automobiles possède comme fonction primaire la production de véhicules automobiles. Ainsi, la tâche "poser des portières" sera considérée comme primaire, parce que son exécution est en relation directe avec l'objectif même de l'entreprise. Par contre, la tâche "vérifier les réclamations en dommage de grossistes" sera considérée tertiaire, peut-être marginale, parce que l'objectif essentiel, fondamental ou primaire de cette entreprise, n'est pas de "vérifier les réclamations...". C'est une conséquence de ses opérations.

Ce regroupement n'établit pas que la tâche "poser des portières" est plus importante que celle de "vérifier les réclamations...". Il établit qu'un ensemble de tâches répond à un ou plusieurs objectifs de l'entreprise; ce qui permet, par ricochet, premièrement, de préciser la description de la tâche et, deuxièmement, d'évaluer l'objectif, le sujet et la matière, la source et les outils d'une tâche en fonction même du rôle et des objectifs de l'entreprise.

La Commission a considéré que l'école constitue encore en 1974 "l'entreprise" où se dispense en partie l'éducation des élèves et elle lui reconnaît les quatre fonctions suivantes:

- primaire: l'école est un agent de formation et de développement permettant à l'élève de découvrir et d'exploiter toutes ses potentialités;

- secondaire: l'école est un agent de transmission de connaissances et d'information aux élèves;

- tertiaire: l'école est un agent de mesure de la formation des élèves;

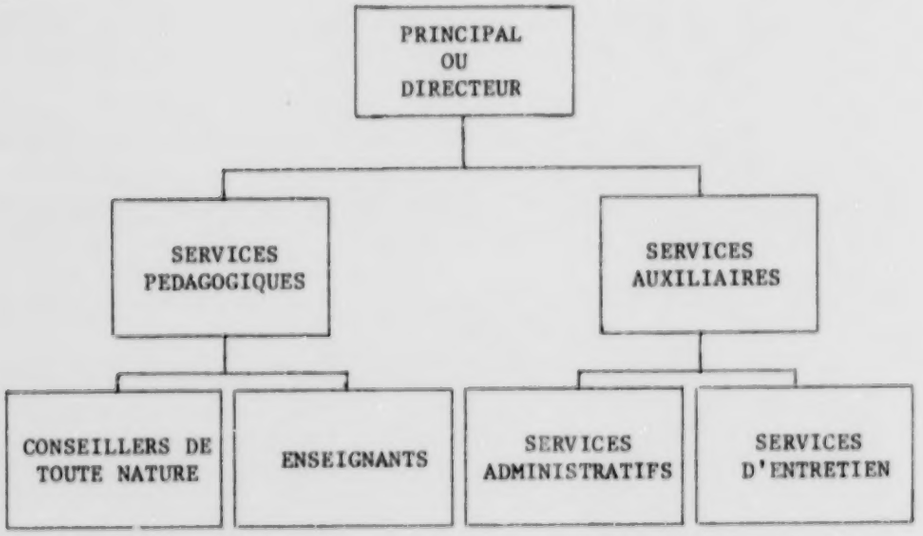
- marginale: l'école à cause de la nature de ses opérations est un agent de services auxiliaires.

Il est important de noter que la fonction est celle de l'école et non celle de l'enseignant. Ainsi, le regroupement ne consiste pas à établir que l'exécution d'une tâche permet à l'enseignant de réaliser sa fonction primaire, secondaire, tertiaire ou marginale, mais que l'enseignant en exécutant une tâche donnée permet à l'école de réaliser son rôle et/ou ses objectifs.

2- Activité: Ce facteur vise à regrouper les tâches par niveau opérationnel d'après l'organisation administrative de l'école.

Une entreprise est constituée de plusieurs services: relations publiques, marketing, finances, personnel administratif, etc. Il est important d'établir le caractère d'une tâche selon le secteur d'activités où elle est exécutée et selon la formation de l'exécutant. Par exemple, la tâche "préparer le budget" revêt un caractère professionnel dans le secteur d'activités du service administratif, lorsqu'elle fait partie de la description de tâche du chef comptable de ce service. Par ailleurs, la même tâche attribuée au directeur du service du personnel sera classée administrative. De même, la tâche "transcrire une lettre à la dactylo" sera considérée "professionnelle" lorsqu'elle sera exécutée par une secrétaire, mais deviendra "cléricale" lorsqu'elle sera exécutée par un relationniste du service des relations publiques. La distinction fondamentale repose sur la formation du travailleur appelé à exécuter une tâche et sur les exigences de la tâche, d'après le secteur d'activités de l'entreprise.

L'école présente à proprement parler deux types de services distincts dans sa structure organique: les services pédagogiques et les services auxiliaires. L'illustration qui suit résume cette structure.



Comme la Commission n'étudiait que l'emploi d'enseignant, elle a limité son regroupement selon les deux niveaux opérationnels suivants:

- professionnel: activité directement reliée à la formation professionnelle de l'enseignant;

- administratif: activité directement reliée à la gestion de l'école au plan clérical et technique, à l'entretien général et à la surveillance.

De plus, la Commission a défini la formation professionnelle comme suit:

> ensemble de connaissances et d'acquisitions intellectuelles et physiques qui permettent l'exercice d'un métier ou d'une profession spécifique.

La Commission n'a pas retenu le regroupement des activités sous les titres clérical et technique, parce que ces subdivisions ne ressortaient pas clairement de la structure administrative de l'école.

3- Famille: Ce facteur regroupe les tâches de l'emploi d'enseignant d'après leur cycle d'exécution.

La nécessité de ce regroupement provient du fait qu'un emploi comporte un cheminement ou un déroulement logique dans l'ordre d'exécution des tâches. Il s'avère important alors de situer une tâche dans ce cheminement; cela permet d'établir son affinité ou sa similitude par rapport aux diverses séquences opérationnelles qui concourent à la réalisation de l'objectif global d'un emploi.

La Commission a subdivisé l'emploi d'enseignant en six familles ou cycles d'exécution définis ci-après:

- mise à jour: activité reliée au recyclage permanent de l'enseignant;

- planification à long terme: activité reliée à la préparation à long terme des activités de l'enseignant et de l'ensemble des activités de l'école;

- préparation immédiate: activité reliée à la préparation à court terme des activités d'enseignement;

Service de la Recherche
1035, de Lachevrotière
8e étage
Québec, G1R 5A5

- enseignement: activité reliée à la présence de l'enseignant auprès des élèves à des fins éducatives;

- évaluation: activité reliée à la correction des travaux accomplis par les élèves ainsi qu'à l'analyse des moyens et mécanismes utilisés à cette fin;

- rencontre: activité reliée à la participation à des réunions et contacts individuels.

- autres: quant aux tâches n'ayant aucune relation avec les familles ou cycles d'exécution décrits ci-dessus, la Commission les a regroupées sous le titre "autres".

4- Périodicité: Ce facteur réfère à des intervalles de temps.

Alors que le facteur précédent situait la tâche dans son cheminement logique à l'intérieur d'un emploi, celui-ci situe son cheminement dans le temps.

La Commission a retenu cinq périodes qui caractérisent l'emploi d'enseignant:

- annuelle,

- trimestrielle,

- mensuelle,

- hebdomadaire,

- quotidienne.

(Voir la grille d'évaluation de la page 38.)

5- Fréquence: Ce facteur réfère au nombre de fois qu'une tâche se répète au cours d'une période de temps défini. Il s'incorpore au facteur "périodicité" pour préciser à l'intérieur d'une période donnée le nombre de fois qu'une tâche est accomplie.

La Commission a retenu quatre niveaux de fréquence:

1 = 1 fois

2 = 2 fois

△ = 3 à 5 fois

▲ = plus de 5 fois.

(Voir la grille d'évaluation de la page 38.)

NOTE

L'appréciation et le jugement portés par la Commission sur les deux facteurs "périodicité" et "fréquence" revêtent un caractère qualitatif basé sur une évaluation et une moyenne communes à l'ensemble des enseignants de l'élémentaire et du secondaire. Il fut convenu que dans le cas de certaines tâches, pour un niveau donné, les facteurs "périodicité" et "fréquence" peuvent être plus ou moins élevés. Toutefois, la Commission, dans le jugement qu'elle a porté pour évaluer ces deux facteurs, a retenu la moyenne générale qui s'applique à la majorité des enseignants qui doivent accomplir cette tâche. Ainsi, par exemple, la tâche "prépare les sorties, accompagne les élèves lors de ces sorties et fait le retour sur ces sorties" a obtenu une périodicité et une fréquence qui peuvent paraître peu élevées pour les enseignants de l'élémentaire mais trop élevées pour ceux du secondaire. La Commission, dans son jugement et son appréciation, a essayé alors d'établir une moyenne qui serait applicable à l'ensemble des enseignants. C'est la raison pour laquelle les facteurs "périodicité" et "fréquence" revêtent plutôt un caractère qualitatif.

6- Animation: Ce facteur réfère à la nature du travail nécessité par une tâche, afin d'évaluer le degré de responsabilité de l'enseignant relativement à la découverte et à l'exploitation des potentialités du s'éduquant.

En regard des orientations pédagogiques et de la fonction primaire de l'école, ce facteur prend une dimension importante. Il recherche à travers l'accomplissement et l'exécution d'une tâche le rôle d'animateur que l'enseignant doit exercer. Globalement, ce dernier doit permettre à l'élève de découvrir et d'exploiter ses potentialités. D'une part, l'enseignant doit permettre à l'élève de participer à l'organisation de son travail personnel en tant qu'élève et, d'autre part, il doit lui permettre aussi de diriger ce même travail. Ces deux éléments, l'organisation et la direction du travail, sont fondamentaux, c'est-à-dire que plus l'enseignant permet à l'élève d'organiser et de diriger son travail personnel, plus il réalise son rôle d'animateur. Ce facteur sert à apprécier et à juger

les tâches en rapport avec le degré d'animation dont l'enseignant fait preuve dans l'exercice et l'accomplissement d'une tâche donnée. (Voir la grille d'évaluation de la page 34.)

L'analyse des tâches étant une technique impersonnelle, la Commission a apprécié et jugé toutes les tâches en tenant compte du degré d'animation requis par l'enseignant pour permettre à l'élève d'organiser et de diriger son travail. Le mot "travail" ne réfère pas ici au travail de l'enseignant mais à celui de l'élève. Cette distinction est fondamentale puisqu'il ne s'agit pas, à partir de ce facteur, d'étudier l'organisation et la direction du travail de l'enseignant, mais plutôt d'évaluer le degré requis de participation de l'élève lorsque l'enseignant exécute et accomplit une tâche donnée.

7- Activités mentales: Ce facteur réfère à la nature du travail exigé par chacune des tâches afin d'évaluer le degré de jugement analytique exercé par l'enseignant ainsi que le degré d'autonomie, d'initiative et de créativité dont il jouit en tenant compte des instructions et des directives reçues. (Voir la grille d'évaluation de la page 35.)

Ce facteur met l'accent sur l'effort mental qu'exigent l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. Il prend une grande importance puisqu'il apprécie et évalue le degré de liberté dont jouit l'enseignant dans l'exécution et l'accomplissement de ses tâches. Il ne s'agit pas d'évaluer, avec ce facteur, l'effort mental exigé en terme de dépense d'énergie, mais d'évaluer la latitude laissée en rapport avec les directives reçues.

8- Relations humaines: Ce facteur sert à apprécier les qualités personnelles requises lors des rencontres, à l'intérieur et à l'extérieur de l'école. Ces qualités font particulièrement appel au sens de la participation, à l'empathie, à la sociabilité, à la disponibilité, à la capacité d'adaptation, à l'intégrité, à la maturité et à la sensibilité de l'enseignant. (Voir la grille d'évaluation de la page 36.)

L'importance de ce facteur provient de la nature même des tâches que l'enseignant doit accomplir et aussi du milieu dans lequel il doit les exécuter. Autant lui faut-il communiquer quotidiennement avec l'élève, autant il lui faut maintenir des relations toutes aussi étroites avec ses collègues, la direction de l'école et les parents. En un mot, l'enseignant est un agent de liaison privilégié entre l'élève et les autres ressources du milieu.

9- Conditions de travail: La Commission a retenu comme définition du facteur "conditions de travail" celle que les analystes de tâches utilisent généralement, et qui permet d'évaluer plus facilement l'effort physique exigé par l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. Ce facteur sert à évaluer l'intensité et la persistance des efforts physiques exigés par la tâche ainsi que le degré de responsabilité matérielle assumée par l'enseignant. (Voir la grille d'évaluation de la page 37.)

Alors que le facteur "activités mentales" visait à apprécier et à juger l'effort mental qu'exigeaient l'exécution et l'accomplissement d'une tâche, le présent facteur vise à évaluer l'effort physique, non en terme de dépense d'énergie, mais plutôt par rapport aux conditions physiques dans lesquelles l'enseignant exécute et accomplit une tâche. Il faut noter ici que le facteur "conditions de travail" ne réfère pas à la définition que l'on trouve dans le Code du travail du Québec, c'est-à-dire que le facteur retenu par la Commission n'inclut pas les conditions salariales ou toutes autres conditions monétaires qu'une convention collective contient généralement, lorsqu'il est fait mention de conditions de travail.

La Commission n'a par inclus dans sa description du facteur "conditions de travail" l'aspect salarial, parce qu'il lui est apparu impossible de décomposer le salaire actuel de l'enseignant et de le répartir selon les différentes tâches qu'il doit accomplir. En d'autres termes, il n'était pas possible de décomposer le salaire de l'enseignant selon qu'il faisait de la préparation, qu'il dispensait un cours ou encore qu'il faisait de l'évaluation et de la correction. De plus, ce n'est pas le rôle de l'analyse qualitative, dans le processus global d'analyse des tâches, d'évaluer le montant d'argent qui doit être alloué pour l'exécution et l'accomplissement d'une tâche à l'intérieur d'un emploi, ou même encore de juger si le salaire total accordé pour l'exercice d'un emploi est justifiable en regard de chacune des tâches qui le composent.

III- ELABORATION D'ECHELLES DE MESURE

Précédemment dans cette étude, lorsqu'il fut question des critères fondamentaux de sélection des facteurs, il a été fait mention du caractère mesurable de ces facteurs. La présente étape de l'analyse qualitative vise principalement à élaborer des échelles de mesure qui permettront de faire une appréciation ou de porter un jugement en rapport avec chacune des tâches, appréciation et jugement qui doivent nécessairement refléter la nature même de la tâche dans son exécution et son accomplissement.

Nous avons déjà regroupé en deux catégories les quatorze facteurs retenus par la Commission, à savoir: les facteurs à incidence informative au nombre de cinq et les facteurs à incidence évaluable au nombre de neuf. Déjà, il faut noter que les facteurs à incidence informative, tels qu'ils furent décrits, ne requièrent pas l'élaboration d'échelles de mesure puisqu'ils visent à recueillir des renseignements sur le contenu d'une tâche. Quant aux facteurs à incidence évaluable, nous avons établi dans la définition deux objectifs bien distincts:

- le classement,
- l'évaluation.

A- FACTEURS DE CLASSEMENT

La Commission a retenu trois facteurs de classement:

1- fonction,

2- activité,

3- famille.

La définition déjà donnée de chacun de ces facteurs a permis de préciser les différents niveaux de classement à l'intérieur de ces facteurs. Il ne s'agit pas dans cette étape d'élaborer des

échelles de mesure, d'établir différents degrés à l'intérieur d'un niveau donné. Ainsi, par exemple, il ne s'agit pas d'établir dans le cas d'une fonction "primaire" différents degrés qui permettraient de préciser ou de juger si une tâche exécutée et accomplie est plus ou moins "primaire", plus ou moins "secondaire", etc. De même, au plan de l'activité, cette étape ne consiste pas à établir le degré plus ou moins "professionnel" d'une tâche. Une tâche est "professionnelle" ou elle est "administrative". Il n'existe pas d'intermédiaire. C'est pourquoi, dans le cas de ces trois facteurs, il n'est pas nécessaire d'élaborer des échelles de mesure qui permettraient de quantifier un différentiel plus ou moins perceptible entre deux tâches qui seraient par exemple de fonction "primaire".

B- FACTEURS D'EVALUATION

Six facteurs ont l'évaluation comme objectif:

1- périodicité,

2- fréquence,

3- animation,

4- activités mentales,

5- relations humaines,

6- conditions de travail.

1-2- Périodicité et fréquence: L'élaboration d'échelles de mesure pour les facteurs "périodicité" et "fréquence" a déjà été faite quand nous avons défini ces deux facteurs. Il était assez facile, dans leur cas, d'élaborer une échelle de mesure qui reflétait des niveaux d'appréciation et de jugement bien identifiables.

Quant aux quatre autres facteurs, l'élaboration d'échelles de mesure posait le problème de créer des niveaux qui présenteraient un différentiel capable d'engendrer une appréciation et un jugement en regard de chacune des tâches étudiées. Donc, le principe directeur dans l'élaboration d'échelles de mesure pour ces facteurs consiste à créer un niveau chaque fois qu'il est possible d'établir un différentiel suffisamment perceptible et évaluable entre deux niveaux

successifs d'appréciation et de jugement.

3- Animation: Pour élaborer l'échelle de mesure de ce facteur, la Commission a retenu les deux aspects fondamentaux qui font que quelqu'un est dit "bon animateur". D'une part, il y a l'"organisation du travail", c'est-à-dire la façon par laquelle l'animateur permet au groupe qu'il anime de s'organiser lui-même en tant que groupe et d'autre part, il y a la "direction du travail", c'est-à-dire la façon par laquelle ce même animateur permet au groupe de travail de se diriger lui-même. Il existe donc deux aspects bien différenciés du travail pour un animateur: l'organisation et la direction.

A partir de ces deux aspects, la Commission a bâti deux axes sur lesquels elle a établi des niveaux d'appréciation et de jugement différents. (Voir la grille d'évaluation de la page 34.)

Axe des "x" - organisation du travail

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer le degré de planification, d'organisation et de contrôle nécessaire à la découverte et à l'exploitation des potentialités du s'éduquant:

Niveau A- Tâche impliquant une responsabilité limitée dans la gestion nécessaire au bon fonctionnement administratif de l'école.

Niveau B- Tâche impliquant une responsabilité de préparation, de répartition ou de vérification du travail incluant, au besoin, des instructions et des communications internes et externes sans participation de l'élève.

Niveau C- Tâche impliquant une responsabilité de préparation, de répartition ou de vérification du travail incluant, au besoin, des instructions et des communications internes et externes avec participation limitée de l'élève.

Niveau D- Tâche impliquant une responsabilité de préparation, de répartition ou de vérification du travail incluant, au besoin, des instructions et des communications internes et externes avec participation intégrale de l'élève.

Cet axe des "x", qui réfère à l'organisation du travail, établit quatre niveaux impliquant deux questions fondamentales pour

toute appréciation et tout jugement concernant une tâche. D'abord, il faut établir si une tâche est à caractère administratif ou à caractère pédagogique. Si une tâche est à caractère administratif, elle est automatiquement de niveau A; si une tâche est à caractère pédagogique elle peut être de niveau B, C, ou D selon le degré de participation de l'élève. Si l'élève ne participe en aucune façon à l'organisation de son travail, la tâche est de niveau B; si la participation de l'élève est limitée, la tâche est de niveau C; si la tâche implique une participation intégrale de l'élève, elle est de niveau D.

Ainsi l'on voit qu'à l'intérieur de cet axe des "x" il existe un différentiel entre les différents niveaux d'évaluation. L'appréciation et le jugement concernant chacune des tâches portent ainsi sur deux éléments: le caractère administratif et le caractère pédagogique de la tâche puis dans ce dernier cas, le degré de participation de l'élève.

Axe des "y" - direction du travail

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer le degré de participation de l'enseignant, quant à la direction du travail de l'élève dans la découverte et l'exploitation de ses potentialités:

Niveau a- Tâche n'impliquant aucune participation du s'éduquant dans la direction de son travail.

Niveau b- Tâche impliquant une participation du s'éduquant dans la direction de son travail.

Niveau c- Tâche obligeant l'élève à diriger son travail.

Cet axe, tel que mentionné déjà, réfère à la direction du travail de l'élève par lui-même à partir du degré d'animation de l'enseignant. Il n'existe qu'un élément à déterminer, à savoir: le degré de participation de l'élève dans la direction de son propre travail. Le premier niveau n'implique aucune participation de sa part; le second implique une participation limitée, et le troisième, une obligation de diriger son propre travail.

L'étude de ces deux axes et de leurs niveaux d'appréciation démontre que l'enseignant atteint le plus haut degré d'animation lorsque, au niveau D de l'axe des "x", il y a participation

intégrale de l'élève à l'organisation de son travail, et lorsque, au niveau c de l'axe des "y", l'élève est obligé de participer à la direction de son travail. Une tâche qui serait appréciée et jugée de niveau B-c impliquerait qu'en l'exécutant et en l'accomplissant, l'enseignant réalise son rôle d'animateur. Par contre, une tâche qui serait appréciée et jugée A-a impliquerait qu'en l'exécutant et en l'accomplissant, l'enseignant n'a pas à jouer un rôle d'animateur.

L'étude de ce facteur ne vise pas à établir que l'enseignant est un bon ou un mauvais animateur, mais à établir le degré d'animation qu'exigent l'accomplissement et l'exécution de la tâche étudiée. Ainsi, par exemple, la tâche "dactylographier" pourrait être appréciée et jugée quant au facteur "animation" de niveau A-a. Cela implique que cette tâche ne requiert pas d'animation, non pas que celui qui l'exécute et l'accomplit est un mauvais animateur mais plutôt qu'il n'est pas nécessaire pour celui qui l'exécute et l'accomplit de faire preuve d'animation.

L'étude de ce facteur permet plutôt d'établir qu'une tâche, en soi, nécessite un degré d'animation quelconque par rapport à une autre tâche qui exige un tout autre niveau d'animation et parfois même n'exige aucun degré d'animation. Cette distinction est fondamentale puisqu'il ne s'agit pas d'évaluer la qualité du rôle d'animateur de l'enseignant, mais plutôt d'évaluer l'exigence d'une tâche au plan de l'animation, quel que soit l'individu qui l'accomplit ou l'exécute.

4- Activités mentales: La définition du facteur "activités mentales" nous fournit les deux éléments permettant de constituer les deux axes de référence qui serviront au jugement et à l'appréciation de chacune des tâches. Ainsi le degré de "jugement analytique" nécessaire à l'accomplissement et à l'exécution d'une tâche constituera le premier axe, tandis que le degré d'"autonomie, d'initiative et de créativité" constituera le second axe.

En effet, une tâche peut permettre à celui qui l'exécute beaucoup d'autonomie, d'initiative et de créativité à l'intérieur de directives qui peuvent être plus ou moins précises, à l'intérieur d'instructions qui sont précisées par la nature même de la tâche, ou encore à l'intérieur d'une pratique que l'on peut qualifier de plus ou moins traditionnelle, mais qui fait qu'une tâche est accomplie d'une façon plutôt que d'une autre.

L'étude de ce facteur présente des difficultés que seule l'utilisation de deux axes bien distincts permet de contourner. On confond souvent la nature de la directive qui permet un certain degré

de jugement avec le degré d'initiative et d'autonomie que permet précisément cette directive. On est tenté alors d'établir une certaine équation qui ferait que plus la directive est précise moins l'exécutant a d'initiative et d'autonomie. Ainsi, par exemple, pour une secrétaire, la tâche de taper une lettre à la dactylo peut paraître comme une directive très précise qui lui laisserait peu d'initiative et d'autonomie. Cependant, si on analyse plus en profondeur le degré d'initiative et d'autonomie qui lui est précisément laissé on en arrive aux conclusions suivantes:

1- La tâche ne précise pas le temps. Ainsi, il est permis à la secrétaire d'exécuter cette tâche en tout temps de la journée ou même à la date qui lui conviendrait.

2- La tâche ne précise pas le format de papier que la secrétaire doit utiliser. Ainsi, elle pourrait utiliser un format de papier tout autre que celui auquel on est habitué.

3- La tâche ne précise pas s'il faut utiliser une machine conventionnelle ou une machine électrique. Ainsi, l'exécutant pourrait tout aussi bien utiliser l'une ou l'autre.

On voit, par cet exemple, qu'une tâche qui semble comporter une directive très précise peut laisser beaucoup de latitude et d'autonomie. Cependant si on analyse cette tâche plus en profondeur on peut en arriver à des conclusions tout à fait différentes de celles mentionnées plus haut. Ainsi la pratique peut faire que dans l'entreprise concernée une lettre remise par le supérieur à un moment donné de la journée devra être remise avant la fin de ladite journée. Pareillement, même si la nature de l'équipement à être utilisé n'est pas précisée, il se pourrait que l'exécutant, ne disposant que d'une seule machine à écrire, n'ait pas le loisir d'en utiliser une autre. Quant au format de papier, l'usage veut qu'une lettre se transcrive sur un papier de format conventionnel. Vue sous un autre angle, cette tâche peut comporter une directive d'ordre tout à fait général. On se rend compte toutefois que la pratique et les instructions antérieures font qu'elles laissent peu d'initiative et d'autonomie à l'exécutant. Donc, une tâche peut être accompagnée de directives précises et laisser à son exécutant un degré plus ou moins élevé d'initiative et d'autonomie; l'inverse est aussi vrai, c'est-à-dire qu'une tâche accompagnée de directives d'ordre tout à fait général peut laisser à son exécutant un faible degré d'initiative et d'autonomie.

Afin de disposer d'un éventail d'appréciation le plus près possible de la réalité, la Commission a retenu pour chacun des axes

de ce facteur quatre niveaux ou degrés d'évaluation qui furent définis de la façon suivante: (Voir la grille d'évaluation de la page 35.)

Axe des "x" - autonomie, initiative, créativité

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer la capacité et l'habileté à exécuter une tâche, selon le degré de latitude inhérent à son caractère particulier et selon le degré de direction et de surveillance:

Niveau A- Tâche routinière et répétitive; tout problème doit être soumis au supérieur.

Niveau B- Tâche routinière et répétitive; le problème peut être soumis au supérieur.

Niveau C- Tâche comportant une certaine latitude quant au choix des méthodes et des procédés de travail pour atteindre l'objectif fixé.

Niveau D- Tâche comportant une latitude absolue quant au choix des méthodes et des procédés de travail pour atteindre l'objectif fixé.

Axe des "y" - jugement analytique

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer la capacité et l'habileté à comprendre, analyser et exécuter une tâche selon le degré de contrainte imposé par la pratique, les règlements, les directives et les instructions:

Niveau a- Tâche accomplie dans des limites opérationnelles bien définies par la pratique, des instructions, des règlements ou des directives précises.

Niveau b- Tâche impliquant une analyse sommaire de procédés ou de méthodes à l'intérieur de pratiques, d'instructions, de règlements ou de directives précises.

Niveau c- Tâche impliquant une analyse régulière de faits et d'éléments pour appliquer des méthodes ou des procédés à l'intérieur de directives ou d'instructions d'ordre général.

Niveau d- Tâche impliquant une analyse régulière de faits et d'éléments pour appliquer des méthodes ou des procédés à l'intérieur de directives ou d'instructions incomplètes ou inexistantes.

L'analyse des tâches en regard du facteur "activités mentales" ne vise pas à établir si l'enseignant qui exécute et accomplit une tâche a un bon jugement ou utilise à bon escient l'autonomie et l'initiative qui lui sont laissées. L'étude de ce facteur permet seulement d'établir le degré d'autonomie et d'initiative ainsi que le degré de jugement analytique nécessaires à l'exécution et à l'accomplissement d'une tâche donnée. Ainsi, une tâche appréciée et jugée A-a implique, dans un premier temps, qu'elle ne laisse à proprement parler aucune initiative ni autonomie à celui qui l'exécute: c'est une tâche quasi mécanique. Elle implique, dans un deuxième temps, que les directives sont à ce point précises que les limites opérationnelles laissent peu de place au jugement analytique. Par contre, une tâche appréciée et jugée B-b demande, d'une part, beaucoup d'initiative et d'autonomie et, d'autre part, qu'elle soit accomplie et exécutée sans que des directives viennent imposer des contraintes opérationnelles.

Quant à la différence existant entre chacun des niveaux, elle peut paraître à certains égards très difficilement perceptible. Nous en traiterons plus loin, lorsque nous ferons la pondération des facteurs d'évaluation des tâches.

5- Relations humaines: Une relation humaine, dans quelque domaine que ce soit, implique fondamentalement deux aspects bien distincts: premièrement, le contexte d'exécution, c'est-à-dire la nature de la relation et, deuxièmement, le degré de participation exigé, c'est-à-dire la qualité de la relation. C'est pourquoi, l'utilisation de deux axes traitant respectivement de la nature et de la qualité de la relation humaine permet une analyse beaucoup plus complète des tâches, en regard de ce facteur. (Voir la grille d'évaluation de la page 36.)

Axe des "x" - nature

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer les qualités personnelles requises pour obtenir la collaboration d'autres personnes ou assurer l'échange d'information:

Niveau A- Tâche impliquant une relation à caractère administratif dans l'exécution du travail.

Niveau B- Tâche impliquant une relation à caractère pédagogique avec les collègues ou le personnel des services pédagogiques dans l'exécution du travail.

Niveau C- Tâche impliquant une relation à caractère pédagogique avec les élèves dans l'exécution du travail.

Axe des "y" - qualité

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer le degré de participation exigé lors des rencontres:

Niveau a- Tâche ne nécessitant pas de participation lors des rencontres.

Niveau b- Tâche impliquant une certaine participation lors des rencontres.

Niveau c- Tâche nécessitant une participation active lors des rencontres.

Lorsqu'une tâche est jugée de niveau A, elle implique fondamentalement, dans un premier temps, que c'est une tâche à caractère administratif; dans un deuxième temps, elle implique qu'elle peut être accomplie en présence ou en l'absence des élèves. Si elle est jugée de niveau C, elle implique qu'elle doit être accomplie en présence des élèves, toutefois la tâche doit être à caractère pédagogique. L'appréciation ou le jugement porté en regard du facteur "relations humaines" consiste d'abord à établir si la tâche fut déjà appréciée ou jugée comme étant une fonction à caractère professionnel ou administratif, et ensuite à établir si cette tâche se fait en présence ou en l'absence des élèves, ou encore si elle est accomplie en présence de collègues ou d'autres personnes du service pédagogique de l'école.

Quant à la qualité de la relation humaine qui constitue le deuxième axe, la tâche est appréciée et jugée d'après le degré de participation qu'elle exige. Ainsi, par exemple, la tâche "assiste à une réunion" peut exiger une participation plus ou moins active, alors que la tâche "rencontre individuellement les parents" implique fondamentalement une participation très active. Le niveau a de l'axe des "y" n'établit pas qu'il n'y a pas de relation humaine dans l'accomplissement et l'exercice de la tâche, il établit seulement que la participation peut être très limitée.

Une tâche ne saurait être jugée de niveau C si elle est accomplie en l'absence des élèves car la présence des élèves est la condition sine qua non de ce niveau. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, l'élève peut être présent et la tâche jugée de niveau A. La différence fondamentale qui existe entre le niveau A et le niveau C, lorsque les élèves sont présents, est celle-ci: dans le cas du niveau A, la tâche est à caractère administratif, tandis que dans le cas du niveau C, elle est à caractère pédagogique. La même distinction s'applique dans le cas des niveaux A et B lorsque la relation humaine est accomplie en présence des collègues. Encore dans ce cas, la distinction repose sur le caractère de la tâche qu'il importe d'abord de déterminer. Si elle est à caractère administratif, elle doit être classée de niveau A, mais, si elle est à caractère pédagogique elle doit nécessairement être classée de niveau B.

Quant aux tâches impliquant des relations humaines avec des personnes autres que les élèves, les collègues ou autres membres du service pédagogique, ces relations sont classées selon leur caractère administratif ou pédagogique. Ainsi, par exemple, une tâche impliquant une rencontre avec les parents peut être classée de niveau A ou B selon qu'il s'agit d'une tâche impliquant une relation à caractère administratif ou à caractère pédagogique. L'objectif poursuivi, en élaborant l'échelle de mesure pour ce facteur est en effet de préciser, d'une part, la nature de la relation humaine et, d'autre part, sa qualité.

6- Conditions de travail: De même que pour les trois facteurs précédents, la Commission a élaboré pour les "conditions de travail" des échelles de mesure en utilisant deux axes de référence, à savoir: l'effort physique exigé par la tâche et la responsabilité matérielle et la sécurité. (Voir la grille d'évaluation de la page 37.)

Axe des "x" - effort physique

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer l'effort physique requis dans l'exécution de la tâche:

Niveau A- Tâche accomplie dans des conditions normales de bureau en l'absence d'élèves.

Niveau B- Tâche accomplie en présence d'élèves sans effort physique soutenu ou en l'absence d'élèves mais dans des conditions présentant des éléments modifiant les conditions normales de bureau.

Niveau C- Tâche accomplie en présence d'élèves et nécessitant un effort physique soutenu.

Axe des "y" - responsabilité matérielle et sécurité

Ce paramètre dont les niveaux s'établissent comme suit, sert à évaluer le degré de risques inévitables dans l'accomplissement d'une tâche:

Niveau a- Tâche ne comportant aucune responsabilité matérielle et peu de risque d'accident ou blessure.

Niveau b- Tâche comportant une part de responsabilité matérielle et peu de risque d'accident ou blessure.

Niveau c- Tâche comportant une part de responsabilité matérielle ainsi que des risques de blessure et d'accident.

L'axe des "x" précise deux éléments qui peuvent influencer l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. D'une part, il y a la présence ou l'absence des élèves; d'autre part, il y a les conditions dans lesquelles peut s'accomplir la tâche, c'est-à-dire, dans des conditions normales de bureau, ou dans des conditions présentant des éléments modifiant ces conditions normales de bureau, ou encore, la tâche nécessite un effort physique soutenu.

De même, avec l'axe des "y", on mesure deux ordres de grandeur. D'une part, il y a la responsabilité matérielle et, d'autre part, le risque d'accident ou de blessure. Selon l'importance de la responsabilité matérielle ou l'importance des risques d'accident ou de blessure dans l'exécution et l'accomplissement d'une tâche, cette dernière sera appréciée et jugée selon des niveaux différents.

Ainsi, une tâche appréciée et jugée de niveau A-a signifie que cette tâche est accomplie en position probablement assise et dans un bureau et qu'elle n'implique aucune responsabilité matérielle, ou qu'il n'y a pas de risque d'accident ou de blessure à moins d'un hasard. De même, une tâche qui est jugée de niveau C-c implique d'abord la présence des élèves, l'effort physique soutenu ainsi qu'une part de responsabilité matérielle et des risques d'accident ou de blessure.

Tel qu'il a été mentionné lorsque nous avons défini les

"conditions de travail", ce facteur ne tient pas compte de la rémunération. Le but de ce facteur n'est pas de quantifier en dollars la valeur monnayable d'une tâche. Une telle échelle de mesure aurait été irréalisable puisqu'il aurait fallu tenir compte de l'efficacité ou du rendement de l'exécutant. Or, il a déjà été établi que l'analyse des tâches était une technique impersonnelle et que, par conséquent, la Commission ne voulait en aucune façon évaluer, par le biais de son analyse des tâches, la compétence, l'efficacité ou le rendement des enseignants appelés à accomplir ces tâches. De plus, il n'existe, à proprement parler, aucune technique qui, aujourd'hui, permettrait d'établir de façon rigoureuse, logique et rationnelle une échelle de mesure en dollars qui quantifierait la valeur monnayable d'une tâche. Certes, il existe des échelles comparatives, mais ces échelles s'appliquent au niveau des emplois et non au niveau des tâches.

La Commission avait comme objectif, en élaborant cette échelle de mesure, d'apprécier ou de juger les conditions de travail susceptibles de modifier l'exécution ou l'accomplissement d'une tâche. Il s'agissait en quelque sorte de mesurer l'incidence de certains facteurs qui font qu'une tâche est accomplie dans des conditions plus ou moins pénibles. En d'autres mots, l'échelle de mesure élaborée ne vise pas à préciser ce qui fait que dans une tâche il peut y avoir des éléments modifiant les conditions normales de bureau ou des responsabilités matérielles, mais à établir que dans une tâche donnée il y a ou non des conditions normales de bureau, ou encore des responsabilités matérielles ou des risques d'accident et de blessure. Si une tâche est appréciée et jugée comme ne comportant aucune responsabilité matérielle, l'échelle de mesure ne vise pas à établir pourquoi il n'y en a pas.

De plus, cette échelle de mesure n'a pas comme objectif d'établir à un moment donné qu'une tâche devrait être accomplie dans des conditions autres que celles décrites dans la définition de la tâche. Certes, il peut exister d'autres facteurs qui, dans des cas particuliers, peuvent modifier ou changer l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. La Commission a retenu deux éléments principaux, c'est-à-dire l'effort physique et la responsabilité matérielle et la sécurité, parce que ces éléments lui sont apparus comme étant les plus significatifs. Ces deux éléments permettaient de construire ou d'élaborer plus facilement une échelle de mesure en vue de différencier les tâches les unes par rapport aux autres et étaient susceptibles de créer un différentiel entre les niveaux d'appréciation ou de jugement.

IV- PONDERATION DES FACTEURS D'EVALUATION DES TACHES

La pondération des facteurs d'évaluation des tâches consiste, dans un premier temps, à établir une échelle d'importance relative entre les facteurs à incidence évaluable - dans le cas présent ils sont au nombre de neuf - et dans un deuxième temps, à développer des échelles et grilles pour traduire en valeurs numériques l'importance relative accordée à chacun des facteurs entre eux.

Cette étape revêt un caractère de première importance puisque, la Commission étant composée de neuf personnes, il fallait élaborer des points communs de référence qui permettraient d'apprécier et de juger les tâches avec des valeurs identiques. Il fallait de plus que ces valeurs soient les mêmes lorsque les enseignants seraient interviewés dans le milieu afin de connaître leur appréciation et leur jugement en regard de ces tâches.

Ainsi, par exemple, trois personnes dans une même pièce peuvent avoir à apprécier la chose la plus importante qui s'y trouve. Si chacune d'elles évalue la chose la plus importante en fonction de ses critères personnels, il y a fort à penser que chacune en arrivera à établir un choix qui ne fera pas le consensus des trois. C'est la raison pour laquelle ces trois personnes doivent d'abord s'entendre sur des facteurs qui leur serviront à apprécier et à juger les choses qui se trouvent dans la pièce, et ensuite établir lequel des facteurs choisis a le plus d'importance par rapport aux autres. Ainsi, ces trois personnes pourront convenir entre elles que le facteur "confort" a une valeur de 5 points, le facteur "esthétique" une valeur de 3 points et le facteur "sécurité en cas d'incendie" une valeur d'un point. De plus, à l'intérieur même du facteur "confort", elles peuvent établir une échelle d'importance relative: le chauffage vaudra 3 points, l'éclairage, 2 points et la qualité des chaises, 1 point.

On voit par cet exemple que chacune des trois personnes pourrait en arriver à établir individuellement que telle chose lui apparaît comme la plus importante. Cependant, le consensus général pourrait faire que la chose qui apparaît comme la plus importante dans la pièce ne fut pas classée nécessairement la plus importante par aucune des trois personnes présentes.

La pondération sert en quelque sorte à reporter sur un

dénominateur commun et objectif l'appréciation et le jugement subjectifs d'individus. Pour la Commission, il s'agissait d'établir pour chacun des neuf facteurs à incidence évaluable, lequel était le plus important, le deuxième plus important et ainsi de suite, et également à donner à chacun de ces facteurs une valeur numérique de base.

A- LES SIX FACTEURS A PONDERER

Afin de faciliter l'élaboration d'échelles numériques, la Commission a regroupé certains facteurs. Ainsi les facteurs "fonction" "activité" et "famille" furent regroupés pour n'en former qu'un seul; il en fut de même pour les facteurs "périodicité" et "fréquence" qui furent regroupés afin de permettre plus facilement l'élaboration d'une grille numérique. Le premier regroupement se justifie assez facilement si on considère l'affinité qui peut exister entre ces trois facteurs, par exemple, une fonction dite primaire est souvent à caractère professionnel et dans la famille dite "enseignement". Dans le cas du deuxième regroupement, cette affinité est plus marquée puisque, selon la définition même des facteurs, la périodicité établit l'intervalle de temps, tandis que la fréquence précise le nombre de fois à l'intérieur de l'intervalle donné. Ce double regroupement de facteurs laissait donc à la Commission six facteurs à pondérer entre eux comme suit:

fonction - activité - famille,

périodicité - fréquence,

animation,

activités mentales,

relations humaines,

conditions de travail.

B- CRITERES D'APPRECIATION DES FACTEURS

Avant d'effectuer la pondération, c'est-à-dire établir lequel parmi ces six facteurs était le plus important, le deuxième plus important et ainsi de suite, la Commission a retenu trois critères d'appréciation, ce sont:

la définition même du facteur,

les orientations pédagogiques,

l'expérience pédagogique.

C- ECHELLE D'IMPORTANCE RELATIVE DES FACTEURS RETENUS

Comme il y avait six facteurs à pondérer, la Commission a convenu de se donner l'échelle suivante:

1er facteur: 10 points

2e facteur: 8 points

3e facteur: 6 points

4e facteur: 4 points

5e facteur: 2 points

6e facteur: 1 point

Il fut également convenu, avant de se prononcer sur l'importance relative des facteurs, d'établir que dans le cas du facteur regroupé "fonction - famille - activité", de façon arbitraire, la tâche à caractère professionnel valait quatre fois plus que la tâche à caractère administratif.

L'échelle d'importance relative en valeur numérique telle que proposée au paragraphe précédent, c'est-à-dire le plus important, 10 points, le deuxième plus important, 8 points, ainsi de suite, n'est pas nouvelle. Elle est souvent retenue par les statisticiens lorsqu'il s'agit d'établir un dénominateur commun de référence à partir d'un échantillonnage ne possédant pas des caractéristiques semblables. Elle peut paraître arbitraire dans le cas où le facteur jugé le deuxième plus important aurait pu avoir une valeur numérique

de 9 points plutôt que 8 points; cependant la pratique courante veut que dans une échelle numérique à 6 niveaux dont le sommet est à 10 unités et la base à 1 unité, les niveaux intermédiaires aient un décalage de 2 points.

D- CONSENSUS SUR LA VALEUR RELATIVE DES FACTEURS

Chacun des commissaires a porté un jugement individuel et le consensus général a donné le résultat suivant:

1-	périodicité - fréquence		7 points
2-	animation		7 points
3-	activités mentales		5 points
4-	fonction - famille - activité	professionnelle	4 points
		administrative	1 point
5-	relations humaines		2.5 points
6-	conditions de travail		1 point

Cette échelle d'importance relative permet de conclure que le facteur "animation" vaut 7 fois le facteur "conditions de travail", que le facteur "activités mentales" vaut 5 fois le facteur "fonction - famille - activité administrative", et que le facteur "relations humaines" vaut les 5/14 du facteur "périodicité - fréquence". Il peut sembler paradoxal de prime abord que le facteur "conditions de travail" vaille seulement 1/7 du facteur "animation". Toutefois il faut noter que le facteur "périodicité - fréquence" a une incidence directe sur le facteur "conditions de travail". Si l'on additionne ces deux facteurs on en arrive à une valeur relative de 8. Le facteur "conditions de travail", même s'il n'a qu'une valeur de 1, ne se trouve pas pour autant minimisé; ce qui ajoute aux "conditions de travail" c'est la périodicité et la fréquence. C'est la raison pour laquelle le facteur "périodicité - fréquence" revêt de l'importance. Non seulement il ajoute beaucoup au facteur "conditions de travail", mais il a également une certaine incidence sur les autres facteurs.

E- ORDRE CROISSANT D'IMPORTANCE DES CYCLES D'EXECUTION (FAMILLES DE TACHES)

Il est à noter que le regroupement des facteurs "fonction" "activité" et "famille" implique pour un des éléments, c'est-à-dire le facteur "famille", une échelle d'importance relative des cycles d'exécution entre eux. Ainsi il fallait pour la Commission établir, entre les sept cycles d'exécution définis, lequel était le moins important, lequel était le deuxième moins important, et ainsi de suite. Dans le cas présent la Commission a retenu également, comme éléments de pondération, les trois critères déjà énumérés, c'est-à-dire:

la description même du facteur,

les orientations pédagogiques,

l'expérience pédagogique.

Le classement par ordre d'importance des cycles d'exécution a donné le résultat suivant en commençant par le moins important:

1- autres

2- mise à jour

3- rencontres

4- planification à long terme

5- évaluation et correction

6- préparation immédiate

7- enseignement

Les échelles et grilles numériques relatives à la pondération des facteurs sont reproduites dans les pages qui suivent.

La grille (page 39) bâtie pour le regroupement "fonction-activité - famille" présente trois dimensions: l'échelle verticale fait état du classement d'importance relative des cycles d'exécution entre eux; l'échelle horizontale fait état de la fonction, c'est-à-

dire marginale, tertiaire, secondaire ou primaire, tandis que chaque carreau, divisé par une diagonale, indique dans la partie supérieure qu'il s'agit d'une activité à caractère administratif et dans la partie inférieure, d'une activité à caractère professionnel.

ANIMATION

ORGANISATION DU TRAVAIL

DIRECTION DU TRAVAIL (y \ x)	A	B	C	D
a	7	14	21	28
b	14	28	42	56
c	28	56	84	112

N.B.: Voir les pages 18 et 19 pour les explications relatives aux niveaux des deux axes.

ACTIVITÉS MENTALES

AUTONOMIE, INITIATIVE, CRÉATIVITÉ

JUGEMENT ANALYTIQUE (y) \ (x)	A	B	C	D
a	5	10	15	20
b	10	20	30	40
c	15	30	45	60
d	20	40	60	80

N.B.: Voir les pages 22 et 23 pour les explications relatives aux niveaux des deux axes.

RELATIONS HUMAINES

QUALITÉ \ NATURE (x / y)	A	B	C
a	2.5	5	10
b	5	10	20
c	10	20	40

N.B.: Voir les pages 23 et 24 pour les explications relatives aux niveaux des deux axes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

EFFORT PHYSIQUE

RESPONSABILITÉ MATÉRIELLE ET SÉCURITÉ — y \ x	A	B	C
a	1	2	4
b	2	4	8
c	4	8	16

N.B.: Voir les pages 25 et 26 pour les explications relatives aux niveaux des deux axes.

PÉRIODICITÉ - FRÉQUENCE

PÉRIODICITÉ / FRÉQUENCE	A	Tr	M	H	Q
1	7	22	37	52	67
2	22	37	52	67	82
△	37	52	67	82	97
⚠	52	67	82	97	112

Légende

Périodicité

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
⚠ : plus de 5 fois

N.B.: Voir les pages 12 et 13 pour explications.

FONCTION - FAMILLE - ACTIVITÉ

FONCTION / FAMILLE	MARGINALE	TERTIAIRE	SECONDAIRE	PRIMAIRE
AUTRES	1 / 4	4 / 16	7 / 28	10 / 40
MISE À JOUR	4 / 16	7 / 28	10 / 40	13 / 52
RENCONTRES	7 / 28	10 / 40	13 / 52	16 / 64
PLANIFICATION	10 / 40	13 / 52	16 / 64	19 / 76
ÉVALUATION & CORRECTION	13 / 52	16 / 64	19 / 76	22 / 88
PRÉPARATION	16 / 64	19 / 76	22 / 88	25 / 100
ENSEIGNEMENT	19 / 76	22 / 88	25 / 100	28 / 112

Légende

N.B.: Voir les pages 32 et 33 pour explications.

V- APPRECIATION ET JUGEMENT DES TÂCHES

A- VERIFICATION - ECHANTILLON

Toutes les étapes décrites jusqu'ici nous ont conduits à élaborer un instrument de mesure pour apprécier et juger les tâches des enseignants. Avant d'entreprendre l'étape suivante, la Commission a voulu corriger au besoin la justesse et la précision de son instrument de mesure par une vérification dans le milieu.

Cette vérification-échantillon s'avérait de la plus haute importance puisque la Commission désirait une participation intégrale des enseignants à son travail. Etant donné qu'un tel instrument de mesure était utilisé pour la première fois dans le milieu de l'éducation, la Commission voulait savoir si son interprétation des divers éléments de cet instrument de mesure coincidait avec celle que les enseignants pourraient lui donner.

Cette vérification-échantillon a fait revivre à certains enseignants, de façon accélérée, toutes les étapes qu'ont dû franchir les commissaires pour en arriver à élaborer leur instrument de mesure. Certes, la Commission était consciente qu'elle demandait aux enseignants interviewés, au cours de cette vérification-échantillon, un effort intellectuel considérable, puisqu'elle leur demandait de réaliser, en l'espace d'une heure et demie à deux heures et demie, un travail sur lequel la Commission s'était penchée depuis plusieurs mois avec une connaissance et un éclairage beaucoup plus élaborés de l'analyse des tâches.

Les caractéristiques qui se sont dégagées de cette vérification-échantillon auprès de quelque dix enseignants sont leur collaboration très empressée, leur désir non équivoque de voir enfin leur tâche analysée sous tous ses angles et leur inquiétude quant à l'usage que la Commission ferait des résultats au moment d'élaborer ses recommdandations.

Quant à l'instrument de mesure lui-même, les enseignants interviewés avouaient ne pas en saisir toutes les nuances, ce qui les amenait à craindre de fournir des réponses qui auraient pu par la suite être dommageables de quelque façon à leurs confrères du mi-

lieu enseignant. Là-dessus, les commissaires furent très explicites: le but poursuivi par cette vérification-échantillon n'était pas de savoir si l'enseignant était un expert en analyse des tâches ou encore s'il connaissait de façon approfondie les techniques de l'analyse des tâches, mais de savoir si la définition d'un élément de l'instrument de mesure avait la même interprétation tant pour le milieu enseignant que pour la Commission.

Les réponses fournies par les enseignants, quant à leur appréciation et jugement des tâches sur lesquelles ils furent questionnés, ont servi à établir un parallèle entre l'interprétation que la Commission avait déjà formulée sur ces mêmes tâches et sur lesquelles elle avait déjà porté un jugement. Ainsi, l'appréciation et le jugement portés par les enseignants servaient de baromètre à la Commission pour établir si les interprétations des deux parties étaient similaires et équivalentes. Par exemple, lorsqu'au cours d'une entrevue, il était demandé à l'enseignant interviewé de porter un jugement ou une appréciation sur le regroupement des tâches par fonction, la première étape consistait en une phase de questions-compréhension. Les réponses fournies ne servaient qu'à établir si sa compréhension des définitions des termes correspondait à l'interprétation de la Commission. Dans la deuxième étape, les réponses obtenues à des questions-problèmes servaient à juger si la description de la tâche avait la même interprétation dans son contenu, tant pour les enseignants que pour les commissaires. Aucune des réponses obtenues au cours de cette vérification-échantillon ne servait à apprécier et à juger les tâches.

Dans la poursuite de ses travaux, la Commission s'est servie des réponses obtenues pour corriger la justesse et la précision de son instrument de mesure et redéfinir les termes, paramètres ou variables, qui prêtaient à une interprétation différente dans le milieu enseignant, car la Commission se devait de disposer d'une description de tâches dont le contenu serait compris de la même façon dans le milieu.

Un seul facteur d'évaluation, a posé quelques problèmes: les "conditions de travail". La définition de ce facteur, telle que proposée par la Commission, était bien interprétée et comprise par les enseignants, qui voyaient mal que cette définition n'inclût pas les conditions salariales. On se rappelle les raisons pour lesquelles les conditions salariales n'étaient pas incluses dans ce facteur, lorsque nous en avons donné la définition. Il ne faudrait pas conclure ici que les enseignants interviewés, après explication fournie, ont accepté cette limitation dans la définition du facteur "conditions de travail", mais ils ont accepté que, pour les besoins

de l'instrument de mesure, la définition proposée se devait d'être retenue telle quelle, en autant que tous les enseignants qui seraient plus tard interviewés, lors de la vérification générale dans le milieu, recevraient cette même définition et auraient cette même compréhension et interprétation du facteur. La Commission avait entrepris sa vérification-échantillon pour obvier à des remarques de ce genre.

B- CRITERES D'ECHANTILLONNAGE

Après avoir mis au point son instrument de mesure à partir des réponses obtenues lors de la vérification-échantillon, la Commission a procédé à l'élaboration de critères d'échantillonnage pour mener son expérimentation dans le milieu enseignant. Parmi les critères retenus, il faut noter:

1- la région administrative et la localité;

2- la nombre d'enseignants par région administrative;

3- le niveau d'enseignement;

4- le cycle à l'intérieur du niveau;

5- le milieu physique ou architectural;

6- le milieu social;

7- l'expérience du répondant;

8- le type d'enseignement.

Le nombre d'enseignants retenus est tout à fait arbitraire. Deux contraintes ont obligé les commissaires à limiter cet échantillon à 250: ce sont le temps disponible et le temps requis par entrevue. De plus, il est apparu à la Commission que cet échantillon serait suffisamment représentatif de l'ensemble du milieu enseignant et pourrait éventuellement apporter un jugement et une appréciation des tâches qui reflèteraient ceux des enseignants du Québec.

C- APPRECIATION ET JUGEMENT DES TACHES PAR LE MILIEU ENSEIGNANT

1- Le document de travail

Afin de faciliter le travail des commissaires appelés à rencontrer deux cent cinquante enseignants et de faciliter aussi la compilation subséquente des résultats, la Commission a préparé pour chaque enseignant à rencontrer un document de travail qui fut inséré dans une pochette identifiée au nom du ministère de l'Education du Québec. Ce document de travail contenait trois éléments:

la fiche de référence,

l'instrument de mesure,

le questionnaire d'entrevue.

La fiche de référence servait à établir si l'enseignant interviewé avait les caractéristiques recommandées par l'échantillonnage sélectif. Même si le nom de l'enseignant était demandé, après quelque vingt-cinq entrevues, la Commission a reconnu qu'il valait mieux l'ignorer afin d'assurer l'anonymat des réponses obtenues.

L'instrument de mesure fournissait à l'enseignant toutes les définitions des paramètres et variables ainsi que les niveaux d'appréciation et de jugement pour chacun des facteurs d'évaluation.

Le questionnaire d'entrevue présentait en un seul document la description des tâches de l'enseignant et les paramètres et variables sur lesquels il lui était demandé de porter une appréciation ou un jugement.

De ces trois documents, deux étaient rapportés au secrétariat de la Commission, à savoir la fiche de référence et le questionnaire d'entrevue, tandis que le troisième, l'instrument de mesure, était laissé à l'enseignant à la fin de l'entrevue.

2- La répartition du travail

L'échantillon retenu par la Commission couvrait tout le territoire du Québec. En raison du temps disponible - une période

d'un mois tout au plus - il était dès lors physiquement impossible que la Commission au complet rencontre chaque répondant. C'est donc dire que les commissaires se sont réparti l'ensemble du territoire de la province de Québec pour rencontrer chacun un certain nombre d'enseignants.

Pour éviter que les explications fournies en cours d'entrevue par un commissaire donné entraînent des réponses biaisées de la part des enseignants interviewés, il fut établi qu'un commissaire n'aurait pas à rencontrer tous les enseignants d'une région administrative donnée. Au moins deux commissaires se partageraient chaque région: chaque commissaire rencontrant un seul enseignant à la fois ou, dans le cas d'une cédule trop chargée pour le temps disponible, à raison de deux enseignants à la fois.

Cependant pour la région de la Côte-Nord, à cause de son éloignement et du petit nombre d'enseignants à rencontrer, un seul commissaire a visité les enseignants de cette région.

3- La sensibilisation des commissaires

Même si tous les commissaires avaient participé étroitement à l'élaboration et à la confection de l'instrument de mesure, il s'avérait très important pour eux de diriger l'entrevue de façon uniforme et de fournir les mêmes explications aux questions soulevées par les enseignants en cours d'entrevue. De plus il fallait que tous les commissaires se sensibilisent à la technique d'entrevue. C'est pourquoi, plusieurs jours durant, ils se sont en quelque sorte entraînés à utiliser l'instrument de mesure et à cette fin ont rencontré, principalement dans la région de Québec, des enseignants qu'ils ont interviewés et à qui ils ont fait remplir le questionnaire d'entrevue, plusieurs commissaires étant présents à la fois. Cette première phase de sensibilisation complétée, les commissaires se sont réunis à nouveau et ont corrigé au besoin leur technique d'entrevue.

Conscients de l'importance de posséder une technique uniforme d'entrevue, les commissaires se réunissaient de nouveau après la première semaine de visites dans le milieu, afin de mettre leur expérience en commun et, au besoin, apporter les correctifs appropriés à leur technique d'entrevue.

4- La visite dans le milieu

La sélection des enseignants à rencontrer se faisait d'abord en soumettant au directeur de l'école concernée le portrait théorique de l'enseignant, tel que préparé lors de l'élaboration de l'échantillonnage sélectif. Il appartenait alors au directeur de l'école d'entrer en contact avec l'enseignant qu'il croyait le plus susceptible de répondre à ce portrait et de lui proposer la date de rencontre proposée par la Commission. Le tableau de la page suivante illustre la distribution de l'échantillon ainsi que le pourcentage de participation et de refus.

Il est important de noter qu'aucun enseignant, après avoir été mis au courant de façon très explicite que la participation devait se dérouler sur une base volontaire, n'a refusé de participer à l'entrevue. Les refus essuyés sont la conséquence, tel que mentionné au tableau, soit de la partie syndicale, soit de la direction même de l'école, ou encore d'enseignants qu'il n'a pas été possible de rencontrer.

Le refus syndical s'est exprimé par la voix du représentant ou délégué syndical de l'école concernée et, en aucun cas, la Commission n'a tenté de contourner ce refus, tout au plus s'est-elle contentée de rencontrer la partie syndicale et de lui expliquer les raisons qui motivaient la Commission à entreprendre cette étape de son travail. Dans bien des cas, bien qu'embarrassée par les explications fournies, la partie syndicale n'a pas changé sa décision. Son refus s'expliquait, disait-elle, par une position discutée au plus haut niveau de la centrale des enseignants du Québec qui avait décidé de ne participer à aucun travail effectué par le ministère de l'Education du Québec. Et pour la partie syndicale, la Commission était une entreprise strictement gouvernementale.

Quant aux refus exprimés par la direction, ils avaient comme dénominateur commun la crainte d'être pris à partie par la partie syndicale si jamais elle consentait à ce que la Commission rencontre un enseignant, même si la Commission a offert dans chacun des cas de rencontrer la partie syndicale avant d'entreprendre toute entrevue avec quelque enseignant que ce soit.

Dans le cas des enseignants non rencontrés, les rendez-vous annulés sont dus à des conditions climatiques qui ont empêché le commissaire de se rendre sur les lieux.

Une seule école a répondu qu'elle n'était intéressée en aucune façon et qu'elle ne voulait pas du tout participer à ce genre de travail. D'après la direction de cette école, cette réponse était le résultat d'une rencontre tenue entre elle et la partie syn-

Distribution de l'échantillon et pourcentage de participation et de refus

REGIONS	PARTICIPATION			REFUS							
	DEMANDEE	OBTENUE	%	SYNDICAL	%	DIRECTION	%	ENSEIGNANTS NON RENCONTRES	%	ECOLE NON INTERESSEE	%
BAS-ST-LAURENT	10	9	90.0	-	-	-	-	-	-	1	10.0
LAC-ST-JEAN	15	12	80.0	3	20.0	-	-	-	-	-	-
QUEBEC	40	38	95.0	2	5.0	-	-	-	-	-	-
TROIS-RIVIERES	20	15	75.0	-	-	3	15.0	2	10.0	-	-
CANTONS DE L'EST	13	13	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
MONTREAL	125	115	92.0	10	8.0	-	-	-	-	-	-
OUTAOUAIS	12	12	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
NORD-OUEST	10	11	110.0	-	-	-	-	-	-	-	-
COTE-NORD	5	4	80.0	-	-	-	-	1	20.0	-	-
TOTAL	250	229	91.6	15	6.0	3	1.2	3	1.2	1	0.4

dicale et exprimait un refus collectif de la part des enseignants.

Ces refus représentent moins de 9% du total de la participation demandée. En ce qui concerne les enseignants qui ont participé, les commissaires ont noté le même phénomène qui s'était présenté lors de la vérification-échantillon auprès de dix enseignants, à savoir: un enthousiasme non dissimulé de leur part quant à la nécessité d'une étude au niveau de l'emploi d'enseignant afin d'aider à résoudre les problèmes relatifs à cet emploi.

La déroulement de l'entrevue fut fort simple. Après avoir rempli la fiche de référence de l'enseignant interviewé, le commissaire lui remettait les feuilles décrivant l'instrument de mesure et lui fournissait pendant une période de quinze à trente minutes toutes les explications nécessaires. Au besoin, l'enseignant pouvait faire part de son interprétation des définitions; cette interprétation était corrigée par le commissaire, si elle ne lui paraissait pas en accord avec celle qui avait été établie par le consensus de la Commission et de la vérification-échantillon dans le milieu. Cette étape terminée, l'enseignant recevait une copie du questionnaire d'entrevue et répondait aux questions sans autre explication de la part du commissaire. Ce dernier ne commentait en aucune façon les réponses obtenues et laissait l'enseignant libre de répondre aux questions qu'il désirait.

A la fin de l'entrevue, tel qu'il fut déjà mentionné, l'enseignant pouvait conserver l'instrument de mesure, tandis que la fiche de référence et le questionnaire rempli demeuraient la propriété de la Commission.

Les réponses obtenues furent compilées et analysées. Elles ont été utilisées lors du classement des tâches.

D- APPRECIATION ET JUGEMENT DES TACHES PAR LA COMMISSION

L'appréciation et le jugement des tâches par les commissaires portaient sur toutes les tâches et sur tous les facteurs, qu'ils soient à incidence informative ou à incidence évaluable, contrairement à l'enseignant du milieu qui n'avait à se prononcer que sur un nombre limité de tâches et sur un nombre de facteurs également limité. Cette étape s'est déroulée de la même façon que lors de la visite dans le milieu, c'est-à-dire que les commissaires, après

s'être entendus sur une interprétation uniforme et similaire des paramètres et variables et avoir confronté leur compréhension et leur interprétation de la description de chacune des tâches, se sont prononcés sur chacune d'elles en regard des quatorze facteurs énumérés.

Certes, les commissaires possédaient des éléments ou atouts additionnels pour porter un jugement. C'est pourquoi dans l'analyse des résultats, au moment de jumeler les réponses provenant du milieu enseignant à celles obtenues de la part des commissaires, ces derniers ont dû effectuer une pondération en regard des éléments additionnels dont ils disposaient.

De plus, cette étape de l'appréciation et du jugement des tâches par les commissaires s'est effectuée en plusieurs séances. Dans un premier temps, les commissaires se sont prononcés sur chacune des tâches en regard des facteurs "fonction", "activité" et "famille". Ensuite pour chacun des facteurs "animation", "activités mentales", "relations humaines" et "conditions de travail", ils se sont prononcés pour l'ensemble des tâches sur un axe à la fois. Ainsi, dans le cas du facteur "animation", l'axe "organisation du travail de l'élève" fut d'abord étudié pour l'ensemble des tâches avant d'étudier ces mêmes tâches selon le second axe qui est "la direction du travail de l'élève".

Pour les cinq facteurs à incidence informative, à savoir: "exigences, qualifications", "objectif", "sujet, matière", "source" et "outils", il ne s'agissait pas d'apprécier ou de juger selon une échelle de mesure, mais plutôt d'établir les éléments qui, à partir de la description même de la tâche, devaient composer et constituer la mesure de ce facteur en regard de la tâche même. Les facteurs "périodicité" et "fréquence" furent étudiés en dernier lieu, les commissaires disposant alors de l'information pertinente à la suite de l'analyse des facteurs à incidence informative et de l'appréciation et du jugement portés sur le facteur "conditions de travail".

Pour chacun des facteurs à incidence évaluable l'appréciation et le jugement de la Commission ont été mis en relation avec ceux du milieu pour établir la moyenne générale.

VI- CLASSEMENT DES TACHES

Le classement des tâches constitue le principal objectif de l'analyse qualitative. Toutes les étapes décrites jusqu'ici nous mènent à ce classement, résultat direct des réponses obtenues du milieu enseignant et de la Commission.

Pour effectuer ce classement, la Commission ne pouvait se contenter d'une simple addition. Il lui fallait, dans un premier temps, pondérer la valeur de l'appréciation et du jugement qu'elle avait elle-même établie et celle que le milieu avait donnée. C'est pourquoi, dans le cas des facteurs "fonction", "activité", "famille", "animation", "activités mentales" et "relations humaines", facteurs sur lesquels tant le milieu que la Commission se sont prononcés, il a fallu établir et définir des critères qui ont pu modifier ou influencer l'appréciation ou le jugement de l'une ou l'autre des parties.

A- CRITERES POUVANT INFLUENCER L'APPRECIATION ET LE JUGEMENT

Après étude, la Commission a retenu huit critères qui, d'après elle, ont pu influencer l'appréciation ou le jugement portés sur les tâches par elle-même ou par le milieu. Ce sont:

1- éclairage (connaissance de l'analyse des tâches)

2- homogénéité de présentation

3- temps alloué à la présentation et à l'évaluation des tâches

4- contexte (M.E.Q. - Syndicats - etc.)

5- définition des termes (interprétation et compréhension)

6- qualité (calibre professionnel)

7- instrument de mesure (complexité et interprétation)

8- représentativité

1- Eclairage (connaissance de l'analyse des tâches)

- c'est la connaissance d'un contenu, d'une marche à suivre et des buts poursuivis;

- sensibilisation à la connaissance et à la compréhension d'un concept ou d'une action à la lumière d'une série de facteurs susceptibles de nuancer l'objet de recherche (les termes concept et action réfèrent au contenu, à la marche à suivre et aux buts poursuivis par l'objet de recherche).

a- Commission:

- visites industrielles;

- séances d'information;

- lectures et études personnelles.

b- Milieu:

- présentation orale et écrite.

2- Homogénéité dans la présentation

- similitude et uniformité qu'assure une plus ou moins grande standardisation de la présentation.

a- Commission:

- documentation élaborée;

- présentation venant d'une source unique.

b- Milieu:

- documentation épurée (vulgarisée);

- présentation venant de sources multiples.

3- Temps alloué à la présentation et à l'évaluation des tâches

a- Commission:

- période de présentation échelonnée sur plusieurs mois;
- période pour effectuer le classement et l'évaluation (2 semaines de session intensive).

b- Milieu:

- présentation et évaluation faites dans un temps moyen de 90 minutes dont environ le quart consacré à la présentation.

4- Contexte (M.E.Q. - Syndicats - etc.)

- conditions, climat des relations de travail, autonomie intellectuelle et influence extérieure.

a- Commission:

- contraintes imposées par le mandat (article 8.700 du décret);
- interaction des commissaires sur le plan intellectuel;
- autonomie de fonctionnement sur le plan intellectuel en tant que groupe;
- influence prépondérante des commissaires venant du milieu enseignant.

b- Milieu:

- méfiance à l'endroit du ministère de l'Education;
- mise en garde et incitation à ne pas participer, de la part de certains syndicats;
- confiance du milieu envers la Commission;
- satisfaction à être consulté;

- impossibilité d'interaction et de concertation entre les enseignants;

- autonomie de fonctionnement sur le plan intellectuel en tant qu'individu.

5- Définition des termes interprétation et compréhension

a- Commission:

- artisan de la définition des termes en rapport avec l'instrument de mesure et les descriptions de tâches;

- explications complémentaires résultant de l'interaction à l'intérieur de la Commission;

- études et lectures personnelles;

- séances d'information;

- influence de la contrainte imposée par le mandat (orientations pédagogiques);

- temps relativement long d'assimilation des termes.

b- Milieu:

- hétérogénéité des explications;

- obligation d'accepter les termes tels que présentés;

- interprétation et compréhension selon l'expérience personnelle;

- temps limite de réflexion et d'assimilation.

6- Qualité (calibre professionnel)

- la représentativité du milieu en regard du calibre professionnel.

a- Commission:

- membres choisis par le M.E.Q.;

- membres sensibilisés au milieu scolaire et aux relations de travail.

b- Milieu:

- contraintes imposées par les profils établis pour les échantillons;
- collaboration des écoles déjà assurée;
- sélection locale faite par la direction de l'école;
- calibre de l'échantillon jugé adéquat par les commissaires.

7- Instrument de mesure (complexité et interprétation)

- niveau plus ou moins élevé d'interrelations conceptuelles et factuelles exigées.

a- Commission:

- la Commission est l'artisan de l'instrument;
- les commissaires se sont familiarisés et se sont entraînés à travailler avec l'instrument.

b- Milieu :

- fatigue, nervosité causées par certaines inquiétudes et appréhension quant à l'utilisation des réponses;
- complexité de l'instrument;
- nouveauté de ce genre d'instrument.

8- Représentativité

a- Commission:

- représentativité limitée au nombre de commissaires.

b- Milieu:

- représentativité déterminée par la Commission en tenant compte de paramètres, facteurs et variables propres au milieu.

B- VALEUR RELATIVE DES CRITERES POUVANT INFLUENCER L'APPRECIATION ET LE JUGEMENT

On ne saurait nier qu'à certains moments plusieurs des critères énumérés ci-dessus aient pu influencer l'appréciation et le jugement portés soit par la Commission, soit par le milieu. Toutefois, il est évident que certains d'entre eux ont eu une importance plus considérable que d'autres. C'est pourquoi, avant de compléter cette pondération, il est important, comme dans le cas de la pondération des facteurs d'évaluation entre eux, d'évaluer l'importance qu'a pu avoir chacun de ces critères, l'un par rapport à l'autre. Pour ce faire, la Commission en a extrait les éléments composants. Par exemple, dans le cas du critère "éclairage", la Commission a extrait quatre éléments qui ont pu influencer son appréciation et son jugement de même que l'appréciation et le jugement du milieu: visites industrielles, séances d'information, lectures et études personnelles, ainsi que présentation orale et écrite. Chacun de ces éléments a pu à la fois jouer en faveur de la Commission ou en faveur du milieu, ou encore n'avoir qu'une faible incidence pour la Commission et aucune incidence pour le milieu. La Commission a alors élaboré une échelle de mesure qui lui permettrait de quantifier la valeur relative de ces éléments entre eux. Cette échelle est reproduite ci-après:

Eléments à incidence positive très marquée:	+ 3 points
Eléments à incidence positive marquée:	+ 2 points
Eléments à incidence positive:	+ 1 point
Eléments à incidence favorable:	+ 1/2 point
Eléments à incidence négative très marquée:	- 3 points
Eléments à incidence négative marquée:	- 2 points
Eléments à incidence négative:	- 1 point
Eléments à incidence défavorable:	- 1/2 point

Il ressort de cette échelle qu'un élément donné, par exemple, l'élément "présentation" dans le critère "homogénité", ait pu avoir une incidence positive très marquée dans le cas de la Commission tout en ayant une incidence négative très marquée dans le cas du milieu. Cette constatation est très importante, car l'on ne peut ignorer qu'elle ait eu une influence sur l'appréciation et le jugement des tâches.

La pondération s'est effectuée de la façon suivante: les commissaires se sont prononcés individuellement sur chacun des éléments de chaque critère en se servant de l'échelle ci-haut mentionnée et ont classé les critères d'après leur importance relative, c'est-à-dire d'après l'importance qu'a pu avoir chaque critère par rapport aux autres.

Si un commissaire jugeait qu'un élément lui paraissait avoir une incidence positive très marquée, il indiquait plus 3 points; par contre si un élément lui paraissait avoir une incidence négative, il indiquait moins 1 point. Dans le cas du critère "éclairage", par exemple, la compilation des points accordés donne 7 plus (+) pour l'élément "visites industrielles" et 0 pour le milieu. Cela s'explique assez facilement puisque la Commission a rencontré des spécialistes de l'analyse des tâches lors de ses visites dans l'industrie. On ne pouvait présumer que le milieu enseignant avait eu la même opportunité.

La valeur relative des éléments des critères par rapport à l'appréciation et au jugement portés par la Commission et ceux portés par le milieu enseignant est donnée aux pages 56 et 57.

La valeur relative des critères est présentée à la page 58. Pour l'ensemble des critères, la compilation globale donne la pondération suivante: Commission 75.99%; milieu 24.01%. Cette pondération signifie que les réponses obtenues des 229 enseignants rencontrés doivent représenter 24.01% de l'appréciation et du jugement portés sur chacune des tâches, tandis que l'appréciation et le jugement de la Commission représentent 75.99%.

Valeur relative des éléments des critères

	Incidence			
	Commission		Milieu	
	+	-	+	-
1- Eclairage				
a) visites industrielles	7		0	
b) séances d'information	21		2	
c) lecture et études personnelles	9		0	
d) présentation orale et écrite	6		13	
	43		15	
2- Définition				
a) artisan	18		2	
b) explication complémentaire	11½		2	
c) études et lectures personnelles	6½		½	
d) séance d'information	15		4	
e) influence	4	5	2	6
f) temps d'assimilation	9			5
g) hétérogénéité	2		2	
h) obligation	1		2	4
i) comp. et int. selon exp. personnelle	6	½	7	2
	73	5½	21½	17
	67½+		4½+	
3- Temps				
a) présentation échelonnée sur pl. mois	19		1	5½
b) pér. pour effectuer classement et év.	12		3½	2
	31		4½	7½
			3-	
4- Homogénéité				
a) documentation	14		7	3
b) présentation	15		3	7
	29		10	10
			0	

5- Contexte				
a) contraintes	5	2½	2	1½
b) interaction	10½		4	
c) autonomie (gr. & individu)	14		7	
d) méfiance	1	1		5
e) mise en garde et incitation	1		1	5
f) confiance	2		8	
g) satisfaction	2		8	
h) enthousiasme	3		10	
	38½	3½	40	11½
	35+		28½+	
6- Complexité				
a) artisan	17		1	7
b) entraînement	14		1	6
	31		2	13
			11-	
7- Représentativité				
nombre	5½	5½	16	2
	0		14+	
8- Qualité				
a) sélection (groupe échantillon)	6		8	
b) sensibilisation au milieu scolaire	15		10	
c) sens. aux relations de travail	12½		5	1
d) sélection locale (ind.)	1	3	9½	
	34½	3	32½	1
	31½+		31½+	

Valeur relative des critères

	Incidence en %		Pondération des critères en %
	Commission	Milieu	
1- Eclairage	14.64	5.11	19.75
2- Définition	17.375	1.125	18.5
3- Temps	12.5		12.5
4- Homogénéité	11.875		11.875
5- Contexte	5.85	4.775	10.625
6- Complexité	9.625		9.625
7- Représentativité		8.875	8.875
8- Qualité	4.125	4.125	8.25
TOTAL	75.99	24.01	100.

Cette quantification de la valeur de l'appréciation et du jugement des tâches ne saurait être interprétée, dans le cas du milieu, comme une diminution de la valeur de son appréciation et de son jugement. La Commission se devait de tenir compte de l'opinion du milieu tout en lui donnant cependant une valeur juste et équitable. Sans cette pondération, il eut été impossible de quantifier l'opinion du milieu et de lui donner, dans les résultats, c'est-à-dire dans le classement des tâches, l'importance qu'elle devait avoir. L'enseignant étant impliqué par ce classement des tâches, il s'avérait dès lors fondamental d'utiliser sa connaissance et son expérience tout en reconnaissant le fait qu'il n'était pas un spécialiste de l'analyse des tâches. C'est pourquoi la pondération de l'appréciation et du jugement des tâches faits par la Commission et le milieu sert à donner un classement plus objectif des tâches.

Classement général des tâches

Le tableau qui suit présente la description des trente-six (36) tâches attribuées par la Commission à l'emploi d'enseignant et fournit pour chacune d'elles, sauf pour la tâche numéro 36 que l'on retrouve normalement dans toute description d'emploi, l'appréciation et le jugement qui leur furent accordés en regard de chaque facteur. Cette liste est dressée selon l'ordre décroissant d'importance des tâches.

CLASSEMENT GÉNÉRAL DES TÂCHES

NUMÉRO	DESCRIPTION	EXIGENCES QUALIFICATIONS	OBJECTIF	SUJET MATIÈRE	SOURCE	OUTIL	FONCTION	ACTIVITÉ	FAMILLE	PÉRIODICITÉ
1	Dirige et assiste les élèves lors de travaux d'ateliers, de laboratoires ou autres travaux et exercices pratiques	Habileté à superviser et assister simultanément plusieurs élèves ou groupes d'élèves Dextérité Connaissance technique et pratique des sujets enseignés	Initier l'élève à l'expérimentation et à la manipulation Appliquer des connaissances et développer des habiletés	Travaux pratiques se rapportant à la discipline ou matière enseignée	La connaissance pratique	Matériel didactique Equipement et outillage Montages appropriés	Pm	P	E	Q
2	Forme et anime des groupes de travail	Connaissance pratique des techniques d'animation de groupe. – Connaissance de la matière. – Connaissance des différences individuelles des élèves au plan de l'acquisition des connaissances, du comportement affectif et social et de la motivation. – Aptitude verbale	Susciter une participation active des élèves	Groupes de travail	Elève agent de sa propre formation	Techniques d'animation Thèmes Résultats d'évaluation	Pm	P	E	Q
3	Rencontre individuelle: rent les élèves, les écoute, les conseille, leur apporte réconfort et empathie	Connaissance de l'élève et de ses besoins Connaissance du milieu familial et social de l'élève Ouverture à l'autre	Favoriser la communication	La communication avec l'élève	Besoins particuliers de l'élève	Dialogue	Pm	P	E	Q
4	Présente aux élèves les objectifs de comportement et discute avec eux des moyens à prendre pour les atteindre	Connaissance des objectifs et des moyens à prendre Habileté à faire participer les élèves	Faire connaître aux élèves les objectifs de comportement et déterminer avec eux les moyens à prendre	Objectifs de comportement Moyens possibles	Programme	Discussions Plan de travail	Pm	P	E	H
5	Fait des exposés magistraux	Connaissance particulière de la matière et de la méthodologie appropriée Aptitude verbale	Transmettre des connaissances théoriques aux élèves	Exposé magistral	Acquisition de connaissances	Préparation de cours	S	P	E	Q
6	Fait des expériences ou des démonstrations	Dextérité Connaissance particulière de la matière et de la méthodologie appropriée	Illustrer une connaissance théorique et initier à une connaissance pratique	Expériences et démonstrations	Illustration d'une connaissance théorique et d'habiletés à acquérir	Matériel didactique Equipement et outillage Montages appropriés	S	P	E	Q

Appendice 1

PÉRIODICITÉ	FRÉQUENCE	ANIMATION		ACTIVITÉS MENTALES		RELATIONS HUMAINES		CONDITIONS DE TRAVAIL	
		Organisation du travail de l'élève	Direction du travail de l'élève	Autonomie initiative créativité	Jugement analytique	Nature	Qualité	Effort physique	Risque et responsabilité matérielle
Q	△	Très grande participation de l'élève	Grande participation de l'élève	Grande latitude	Directives d'ordre général	Relation maître-élève soutenue à caractère pédagogique	Participation très active	Effort physique soutenu en présence des élèves	Risque occasionnel d'accident et blessure Responsabilité matérielle limitée
Q	2	Participation intégrale de l'élève	Obligation pour l'élève de participer	Très grande latitude	Directives d'ordre général	Relation maître-élève soutenue à caractère pédagogique	Participation très active	Effort physique soutenu en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
Q	△	Très grande participation de l'élève	Grande participation de l'élève	Grande latitude	Directives d'ordre très général	Relation maître-élève soutenue à caractère pédagogique	Participation très active	Conditions normales de bureau en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
H	1	Grande participation de l'élève	Grande participation de l'élève	Très grande latitude	Aucune directive	Relation maître-élève soutenue à caractère pédagogique	Participation très active	Conditions normales de bureau en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
Q	⚠	Participation limitée de l'élève	Très peu de participation de l'élève	Très grande latitude	Directives d'ordre général	Relation maître-élève occasionnelle à caractère pédagogique	Participation très active	Effort physique soutenu en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
Q	△	Participation limitée de l'élève	Participation limitée de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-élève fréquente à caractère pédagogique	Participation très active	Eléments modifiant les conditions normales de bureau en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Responsabilité matérielle limitée

LÉGENDE

Fonction :

Pm : primaire
S : secondaire
T : tertiaire
Mg : marginale

Activité :

P : professionnelle
Ad : administrative

Famille :

Mj : mise à jour
Pl : planification à long terme
Pr : préparation immédiate
E : enseignement
Ev : évaluation
R : rencontre
Au : autre activité

Périodicité :

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence :

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
⚠ : plus de 5 fois

CLASSEMENT GÉNÉRAL DES TÂCHES

NUMÉRO	DESCRIPTION	EXIGENCES QUALIFICATIONS	OBJECTIF	SUJET MATIÈRE	SOURCE	OUTIL	FONCTION	ACTIVITÉ	FAMILLE	PÉRIODICITÉ
7	Prépare les sorties avec les élèves, les accompagne et fait le retour sur ces sorties	Sens de l'organisation Sens de la responsabilité Prévoyance et vigilance Habileté à faire participer l'élève	Favoriser l'apprentissage et la formation Développer le goût de la recherche personnelle et intégrer l'école dans le milieu	Les sorties	Objectifs de comportement	Discussions Moyens de transport Ressources du milieu	Pm	P	E	A
8	Procède à l'évaluation de l'élève sous tous les aspects de son développement et de sa formation, i.e., - comportement affectif, social, physique - habiletés mentales et physiques - acquisition de connaissances	Connaissance des techniques de mesure et d'évaluation Capacité d'observation Jugement	Contrôler l'apprentissage et la formation de l'élève	Evaluation de l'élève	Besoin de fournir à l'élève une mesure de son apprentissage et de sa formation	Observation régulière Discussions avec les élèves Résultat des travaux pratiques, des contrôles des examens et des recherches Rencontre avec les parents, les autres enseignants le personnel professionnel non-enseignant Techniques d'évaluation	T	P	Ev	A
9	Assiste les élèves lors de la présentation de films, de diapositives, d'émissions de télévision ou de radio, ou de conférences	Connaissance des thèmes étudiés Connaissance du maniement des appareils appropriés	Transmettre des connaissances Développer un jugement critique Compléter un exposé	Présentation de films, diapositives, etc.	Programme Evénements d'actualité	Films Emissions de T.V. et radio Diapositives, etc. Sujets de conférence	S	P	E	A
10	Prépare les thèmes de discussion, les débats, les panels, les séminaires	Connaissance élémentaire des techniques d'animation de groupe Connaissance de la matière ou du sujet à l'étude	Formation et animation de groupe de travail	Thèmes	Moyens pour réaliser les objectifs de comportement désirés	Objectifs de comportement Recherche Consultation Volumes de référence	Pm	P	Pr	
11	Sélectionne, conçoit, fabrique ou fait le montage du matériel nécessaire aux différentes activités éducatives	Connaissance du matériel didactique disponible Connaissance du processus d'apprentissage et de formation Connaissance des objectifs de comportement Jugement, imagination créativité, dextérité	Préparer et fabriquer du matériel didactique Permettre au professeur ou à l'élève d'utiliser le matériel didactique lors d'un exposé magistral, d'une expérience ou d'une démonstration	Matériel didactique	Objectifs de comportement Matériel didactique pour répondre aux besoins d'apprentissage et de formation des élèves	Matériel instrument et outillage appropriés Guide d'utilisation Plans et devis Manuel du maître	Pm	P	Pr	
12	Conçoit et rédige des exercices, des fiches de travail et des guides méthodologiques	Imagination, créativité Connaissance des objectifs de comportement Connaissance du processus d'apprentissage et de formation Connaissance du matériel didactique disponible	Faciliter l'apprentissage individuel	Feuilles et cahiers d'exercices Fiches de travail Guides méthodologiques	Moyens pour réaliser les objectifs de comportement désirés	Programme Recherche Consultation Volumes de référence	Pm	P	Pr	

Appendice 2

PÉRIODICITÉ	FRÉQUENCE	ANIMATION		ACTIVITÉS MENTALES		RELATIONS HUMAINES		CONDITIONS DE TRAVAIL	
		Organisation du travail de l'élève	Direction du travail de l'élève	Autonomie initiative créativité	Jugement analytique	Nature	Qualité	Effort physique	Risque et responsabilité matérielle
A	△	Participation de l'élève	Participation limitée de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-élève soutenue à caractère pédagogique	Participation très active	Effort physique soutenu en présence des élèves	Risque d'accident et blessure Responsabilité matérielle limitée
Q	△	Participation limitée de l'élève	Participation limitée de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-élève fréquente à caractère pédagogique	Participation très active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Responsabilité matérielle
H	2	Participation limitée de l'élève	Participation limitée de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-élève occasionnelle à caractère pédagogique	Participation active	Elément modifiant les conditions normales de bureau en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Responsabilité matérielle
H	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude quasi absolue	Aucune directive	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
H	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Grande latitude	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère pédagogique	Participation limitée	Conditions normales de bureau et occasionnellement éléments modifiant ces conditions en l'absence des élèves	Risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
H	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère pédagogique	Participation limitée	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle

LÉGENDE

Fonction :

Pm : primaire
S : secondaire
T : tertiaire
Mg : marginale

Activité :

P : professionnelle
Ad : administrative

Famille :

Mj : mise à jour
Pl : planification à long terme
Pr : préparation immédiate
E : enseignement
Ev : évaluation
R : rencontre
Au : autre activité

Périodicité :

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence :

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
▲ : plus de 5 fois

CLASSEMENT GÉNÉRAL DES TÂCHES

NUMÉRO	DESCRIPTION	EXIGENCES QUALIFICATIONS	OBJECTIF	SUJET MATIÈRE	SOURCE	OUTIL	FONCTION	ACTIVITÉ	FAMILLE
13	Supervise l'évolution des stages de travaux pratiques des élèves	Connaissance des techniques appropriées Connaissance du type d'entreprise Habileté à communiquer avec les représentants du monde du travail	Contrôler l'apprentissage de l'élève en stage pratique	Stages	Complément de connaissance et d'expérience pratique	Observation et rapport de l'entreprise Discussion avec les représentants de l'entreprise concernée	Y	P	Ev
14	Fait le retour sur les objectifs, les moyens et les instruments de mesure et apporte les correctifs nécessaires, s'il y a lieu	Connaissance des techniques d'évaluation Connaissance des objectifs de comportement Capacité de travail en équipe	Améliorer les méthodes, les moyens et les instruments Planifier le travail à venir	Objectifs Moyens Méthodes Instruments de mesure	L'évaluation de l'élève	Résultats d'évaluation Consultation	Pm	P	Ev
15	Détermine et sélectionne les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs de comportement désirés	Jugement Imagination et créativité Connaissance des moyens disponibles Connaissance des objectifs de comportement Connaissance du processus d'apprentissage et de formation	Préparer les activités d'apprentissage et de formation	Moyens	Objectifs de comportement	Matériel didactique Méthodologie Recherche Consultation	Pm	P	Pf
16	Prépare des exposés pour ses activités éducatives	Connaissance approfondie du programme Connaissance de la ou des disciplines enseignées Connaissance du processus d'apprentissage et de formation	Faire un exposé magistral	Activités éducatives	Moyens pour réaliser les objectifs de comportement désirés	Objectifs de comportement Recherche Volumes de référence	S	P	Pr
17	Rencontre les parents. Fait le point avec eux sur l'apprentissage et la formation	Connaissance de l'élève Habileté à communiquer	Faciliter l'apprentissage et la formation de l'élève	Rencontres avec les parents	Responsabilité des parents dans l'éducation de leur enfant Nécessité d'information mutuelle	Dossier de l'élève Rencontres et autres communications	Pm	P	R
18	Participe aux réunions fixées par la direction, aux différens comités de l'école, aux rencontres de niveaux, de cycles, de départements, de cellules-communautés, de probation etc.	Habileté à communiquer et à travailler en équipe Connaissance des sujets à l'étude Jugement	Informer, favoriser la participation, planification, évaluation	Réunions et rencontres	Nécessité de collaboration		Mg	P	R

Appendice 3

FRÉQUENCE	ANIMATION		ACTIVITÉS MENTALES		RELATIONS HUMAINES		CONDITIONS DE TRAVAIL	
	Organisation du travail de l'élève	Direction du travail de l'élève	Autonomie initiative créativité	Jugement analytique	Nature	Qualité	Effort physique	Risque et responsabilité matérielle
⚠	Participation limitée de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-entreprise occasionnelle à caractère pédagogique	Participation active	Eléments modifiant les conditions normales de bu eau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Grande latitude	Directives d'ordre très général	Relation maître-collègues fréquente à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Grande latitude	Directives d'ordre très général	Relation maître-collègues fréquente à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Grande latitude	Directives d'ordre général	Aucune	Aucune	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
△	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-parents soutenue à caractère pédagogique	Participation très active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues fréquente à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle

LÉGENDE

Fonction :

Pm : primaire
S : secondaire
T : tertiaire
Mg : marginale

Activité :

P : professionnelle
Ad : administrative

Famille :

Mj : mise à jour
Pl : planification à long terme
Pr : préparation immédiate
E : enseignement
Ev : évaluation
R : rencontre
Au : autre activité

Périodicité :

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence :

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
⚠ : plus de 5 fois

CLASSEMENT GÉNÉRAL DES TÂCHES

NUMÉRO	DESCRIPTION	EXIGENCES QUALIFICATIONS	OBJECTIF	SUJET MATIÈRE	SOURCE	OUTIL	FONCTION	ACTIVITÉ	FAMILLE
19	Détermine et présente par écrit à la direction, un programme (plan et projet) et une répartition du programme (objectifs de comportement) pour ses activités éducatives	Connaissance du processus d'apprentissage et de formation Connaissance du programme Connaissance des besoins de la clientèle Capacité de travailler en équipe	Faire connaître aux parents, aux élèves et à la direction les objectifs de comportement Planifier son travail	Programme	Organisation de l'enseignement en fonction de la clientèle	Type de clientèle Programme	Pm	P	Pl
20	Elabore les critères d'évaluation des différentes activités éducatives	Connaissance de la taxonomie	Définir les échelles et les instruments pour mesurer l'apprentissage et la formation de l'élève	Critères d'évaluation	Objectifs de comportement Travaux et contrôles des élèves	Guides déjà existants	T	P	Pl
21	Suit l'évolution des stagiaires (étudiants-maîtres) et celle des probanistes	Connaître la procédure établie Formation et expérience professionnelle	Guider et évaluer l'étudiant-maître et le probaniste	L'évolution du stagiaire et du probaniste	La formation pratique de l'étudiant-maître et du probaniste	Formules appropriées	Mg	P	Au
22	Fait l'analyse et la synthèse des rapports d'évaluation complétés avec les personnes concernées en vue du classement des élèves	Savoir interpréter des rapports d'évaluation Jugement analytique Connaissance des modes de classement des élèves	Faire le classement des élèves	Analyse et synthèse de rapports d'évaluation sur l'évolution des élèves	Différence individuelle des élèves	Rapports d'évaluation complétés (bulletins, fiches d'observation, etc.)	T	P	Pl
23	Range le matériel à la suite d'une activité d'apprentissage ou de formation et remet les lieux en ordre		Assurer la propreté des locaux Conserver l'équipement et le matériel	Rangement du matériel	Utilisation du matériel didactique		Mg	Ad	Au
24	Suit les cours de recyclage organisés dans le milieu ou participe à des stages		Se tenir au courant des nouvelles méthodes, de la discipline enseignée et des types d'organisation pédagogique Se qualifier pour un enseignement particulier	Recyclage	Exigences de l'employeur	Cours Stages	Mg	P	Mj
25	Aide les élèves à s'habiller et les assiste selon leurs besoins (maternelle, élémentaire 1er cycle)	Patience et compréhension des besoins de l'élève	Suppléer à des incapacités passagères ou permanentes	Assistance aux élèves	Besoins d'assistance		Mg	Ad	Au

Appendice 4

PÉRIODICITÉ	FRÉQUENCE	ANIMATION		ACTIVITÉS MENTALES		RELATIONS HUMAINES		CONDITIONS DE TRAVAIL	
		Organisation du travail de l'élève	Direction du travail de l'élève	Autonomie initiative créativité	Jugement analytique	Nature	Qualité	Effort physique	Risque et responsabilité matérielle
A	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues fréquente à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
A	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues fréquente à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
H	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues (stagiaire et probaniste) à caractère pédagogique	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
A	1	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude très limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère pédagogique	Participation limitée	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
Q	△	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Aucune latitude	Directives précises	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère administratif	Participation très limitée	Eléments modifiant les conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
A	⚠	Tâche à caractère pédagogique Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude très limitée	Directives précises	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère pédagogique	Participation limitée	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
Q	2	Tâche à caractère administratif Participation de l'élève	Participation de l'élève	Aucune latitude	Directives définies par la pratique	Relation maître élève fréquente à caractère administratif	Participation active	Effort physique soutenu en présence des élèves et éléments modifiant les conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Responsabilité matérielle limitée

LÉGENDE

Fonction :

Pm : primaire
S : secondaire
T : tertiaire
Mg : marginale

Activité :

P : professionnelle
Ad : administrative

Famille :

Mj : mise à jour
Pl : planification à long terme
Pr : préparation immédiate
E : enseignement
Ev : évaluation
R : rencontre
Au : autre activité

Périodicité :

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence :

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
⚠ : plus de 5 fois

CLASSEMENT GÉNÉRAL DES TÂCHES

NUMÉRO	DESCRIPTION	EXIGENCES QUALIFICATIONS	OBJECTIF	SUJET MATIÈRE	SOURCE	OUTIL	FONCTION	ACTIVITÉ	FAMILLE
26	Surveille les élèves (études, récréations, temps de battement)	Autorité et jugement Vigilance et prévoyance	Assurer le bon ordre et la sécurité de l'élève	Surveillance			Mg	Ad	Au
27	Transmet des directives et des renseignements aux élèves	Connaissance du contenu et être capable de le communiquer clairement	Renseigner les élèves	Directives Renseignements	Besoins d'information et de gestion	Communication verbale ou écrite	Mg	Ad	Au
28	Réquisitionne au magasin de l'école le matériel et les appareils et réserve les locaux nécessaires	Connaissance de la procédure établie	Disposer du matériel, des appareils et des locaux lorsque requis	Matériel, appareils et locaux	Besoin de matériel, d'appareils et de locaux	Formules appropriées	Mg	Ad	Pr
29	Fait la mise au point et l'entretien de l'équipement, de l'outillage et des instruments	Connaissances techniques Dextérité	Utiliser efficacement l'équipement	Matériel Equipement Outillage Instruments	Bon état de l'équipement, de l'outillage et des instruments	Outils appropriés Guide d'utilisation	Mg	Ad	Pr
30	Compile les résultats des différents types d'évaluation et remplit tout autre rapport exigé par l'école	Connaissance de la procédure établie	Fournir les données nécessaires à qui de droit	Rapports d'évaluation Rapports divers	Besoins de gestion	Formules appropriées	Mg	Ad	Au
31	Dactylographie certains documents pédagogiques, les imprime et les assemble	Dextérité Connaissance de certaines techniques de secrétariat	Fournir aux élèves les documents appropriés	Dactylographie Impression Polycopie Assemblage	Besoins des élèves Besoins des enseignants	Equipement de bureau	Mg	Ad	Au
32	Inventorie, réquisitionne pour fin d'achat et range le matériel	Connaissance de la procédure établie Connaissance du matériel	Avoir le matériel en disponibilité	Inventaire Réquisition Rangement du matériel	Besoins matériels	Formules appropriées	Mg	Ad	Au

Appendice 5

PÉRIODICITÉ	FRÉQUENCE	ANIMATION		ACTIVITÉS MENTALES		RELATIONS HUMAINES		CONDITIONS DE TRAVAIL	
		Organisation du travail de l'élève	Direction du travail de l'élève	Autonomie initiative créativité	Jugement analytique	Nature	Qualité	Effort physique	Risque et responsabilité matérielle
Q	1	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Latitude très limitée Problème peut être soumis au supérieur	Directives précises	Relation maître-élève fréquente à caractère administratif	Participation active	Effort physique soutenu en présence des élèves et éléments modifiant les conditions normales de bureau	Risque occasionnel d'accident et blessure Responsabilité matérielle limitée
H	△	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Aucune latitude Problème doit aller au supérieur	Directives précises	Relation maître-élève occasionnelle à caractère administratif	Participation limitée	Conditions normales de bureau en présence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
H	2	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Aucune latitude Problème doit aller au supérieur	Directives précises	Relation maître-administration très occasionnelle à caractère administratif	Participation très limitée	Conditions normales de bureau en l'absence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
M	1	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude très limitée	Directives précises définies par la pratique et les instructions	Relation maître-collègues très occasionnelle à caractère administratif	Participation très limitée	Eléments modifiant les conditions normales de bureau en l'absence des élèves	Risque d'accident et blessure Responsabilité matérielle limitée
H	△	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Aucune latitude Problème doit aller au supérieur	Directives précises			Conditions normales de bureau en l'absence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
H	△	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Aucune latitude Problème doit aller au supérieur	Directives précises			Conditions normales de bureau en l'absence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
A	⚠	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude très limitée	Directives précises définies par la pratique et les instructions	Relation maître-collègues très occasionnelle à caractère administratif	Participation très limitée	Eléments modifiant les conditions normales de bureau en l'absence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle

LÉGENDE

Fonction :

Pm : primaire
S : secondaire
T : tertiaire
Mg : marginale

Activité :

P : professionnelle
Ad : administrative

Famille :

Mj : mise à jour
Pl : planification à long terme
Pr : préparation immédiate
E : enseignement
Ev : évaluation
R : rencontre
Au : autre activité

Périodicité :

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence :

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
⚠ : plus de 5 fois

CLASSEMENT GÉNÉRAL DES TÂCHES

NUMÉRO	DESCRIPTION	EXIGENCES QUALIFICATIONS	OBJECTIF	SUJET MATIÈRE	SOURCE	OUTIL	FONCTION	ACTIVITÉ	FAMILLE	PÉRIODICITÉ
33	Organise les sorties ainsi que les stages de travaux pratiques	Connaissance de la procédure appropriée	Apprentissage et expérience pratique	Organisation des sorties et des stages	Plan et projets prévus	Entreprises et sites accessibles Spectacles	Pm	Ad	Pr	A
34	Participe à la préparation des prévisions budgétaires en fonction des exigences pédagogiques	Savoir estimer le coût d'un projet ou des besoins pédagogiques Connaître les besoins des élèves	Préparer le budget	Le budget	Besoins des élèves Disponibilités financières	Nombre d'élèves (périodes-élèves) Méthodes Inventaire	Mg	Ad	Pl	A
35	Participe à la répartition de la charge de travail selon la clientèle et le personnel	Connaissance pratique de la charge de travail inhérente à l'accomplissement et à l'exercice des tâches d'enseignement Connaissance de la convention collective de travail Connaissance des paramètres et données sur lesquels est basée la répartition de la charge de travail	Utilisation judicieuse des ressources humaines Distribution équitable des tâches	Personnel enseignant	Aptitudes particulières des enseignants Ensemble de tâches et de responsabilités	Nombre d'enseignants Horaire-maître Nombre de groupes et de périodes Nombre d'élèves par classe en tenant compte des caractéristiques de la clientèle	Mg	Ad	Pl	A
36	Accomplit toute autre tâche, de même nature ou d'ordre général, nécessitée par ses fonctions ou demandée par son supérieur									

PÉRIODICITÉ	FRÉQUENCE	ANIMATION		ACTIVITÉS MENTALES		RELATIONS HUMAINES		CONDITIONS DE TRAVAIL	
		Organisation du travail de l'élève	Direction du travail de l'élève	Autonomie initiative créativité	Jugement analytique	Nature	Qualité	Effort physique	Risque et responsabilité matérielle
A	2	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude limitée	Directives précises, définies par la pratique et les instructions	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère administratif	Participation limitée	Conditions normales de bureau en l'absence des élèves	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
A	1	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude limitée	Directives d'ordre général	Relation maître-collègues occasionnelle à caractère administratif	Participation très limitée	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle
A	1	Tâche à caractère administratif Aucune participation de l'élève	Aucune participation de l'élève	Méthodes et procédés définis Latitude très limitée	Analyse sommaire	Relation maître-collègues à caractère administratif	Participation active	Conditions normales de bureau	Peu de risque d'accident et blessure Aucune responsabilité matérielle

LÉGENDE

Fonction :

Pm : primaire
S : secondaire
T : tertiaire
Mg : marginale

Activité :

P : professionnelle
Ad : administrative

Famille :

Mj : mise à jour
Pl : planification à long terme
Pr : préparation immédiate
E : enseignement
Ev : évaluation
R : rencontre
Au : autre activité

Périodicité :

A : annuelle
Tr : trimestrielle
M : mensuelle
H : hebdomadaire
Q : quotidienne

Fréquence :

1 : 1 fois
2 : 2 fois
△ : 3 à 5 fois
⚠ : plus de 5 fois

VII- ANALYSE DES RESULTATS

Le classement général des tâches, illustré aux pages précédentes, fournit pour chaque tâche une analyse détaillée de chacun des facteurs étudiés. A partir de cette analyse, il convient maintenant de faire une synthèse afin d'étudier l'emploi d'enseignant.

A- SELON LES FACTEURS D'EVALUATION

1- Fonction: Ce facteur, tel que décrit précédemment, vise à regrouper les tâches selon le rôle et/ou les objectifs de l'école. L'analyse donne les regroupements suivants:

13 tâches de fonction primaire (Pm)

4 tâches de fonction secondaire (S)

4 tâches de fonction tertiaire (T)

14 tâches de fonction marginale (Mg)

Il ressort de ces regroupements que, en plus de quelques tâches de fonctions secondaire et tertiaire, l'emploi d'enseignant est composé en parts à peu près égales de tâches de fonction primaire et de fonction marginale dont l'exécution et l'accomplissement visent, d'une part, à former et à développer l'élève pour lui permettre de découvrir et d'exploiter toutes ses potentialités et, d'autre part, à assurer des services auxiliaires.

Certes, en nombre, l'emploi d'enseignant compte plus de tâches de fonction marginale que de tâches de fonction primaire. Cependant, l'on ne saurait en conclure par cette analyse que l'emploi d'enseignant est un emploi marginal. En effet, ce regroupement par fonctions ne fait qu'établir le rôle d'une tâche en regard des objectifs de l'école mais il n'établit pas la durée du temps que l'enseignant consacre à exécuter les tâches. Une analyse sommaire des facteurs "périodicité" et "fréquence" montre que les tâches de fonction primaire ont une périodicité et une fréquence plus élevées

que les tâches de fonction marginale. Nonobstant cet élément temps, il y a lieu de s'interroger sur le grand nombre de tâches de fonction marginale qui composent l'emploi d'enseignant. Cet emploi étant à proprement parler de fonction primaire, les nombreuses tâches de fonction marginale qu'il contient laissent croire qu'il supplée à une carence dans les services auxiliaires de l'école.

2- Activité: Tel que mentionné précédemment, l'emploi d'enseignant fut considéré par la Commission comme un emploi de type professionnel. Le regroupement par activités a donné les résultats suivants:

23 tâches à caractère professionnel (P)

12 tâches à caractère administratif (Ad)

Ces résultats démontrent que l'emploi d'enseignant est composé en majorité de tâches exigeant des qualifications dites professionnelles. Toutefois, cet emploi compte un grand nombre de tâches à caractère administratif, soit douze, ce qui implique que l'enseignant exécute des tâches pour lesquelles il ne possède pas forcément les qualifications exigées pour les exécuter et les accomplir efficacement.

Le facteur "fonction" donne quatorze tâches de fonction marginale au tableau du classement général des tâches, dont onze sont à caractère administratif. Cette cohérence dans les résultats ajoute au fait que l'enseignant exécute des tâches à caractère administratif afin de compléter les services auxiliaires que l'école doit nécessairement offrir.

3- Famille: A travers les cycles d'exécution d'un emploi, il est possible de retracer de quelle façon cet emploi réalise son objectif global. Dans le cas de celui d'enseignant, le regroupement par familles a donné les résultats suivants:

8 tâches d'enseignement (E)

7 tâches de préparation (Pr)

3 tâches d'évaluation et de correction (Ev)

6 tâches de planification (pl)

2 tâches de rencontre (R)

1 tâche de mise à jour (Mj)

8 tâches autres (Au)

La première conclusion qui se dégage est que le nombre de tâches d'"enseignement" est égal au nombre de tâches dites "autres". Ici encore, il convient de signaler que les tâches dites "autres" sont des tâches de fonction marginale et à caractère administratif. Comme elles étaient déjà nombreuses pour les deux facteurs précédents, elles ont également une incidence marquée dans le regroupement par familles. De plus, elles furent assez difficiles à situer dans un cycle d'exécution bien défini, puisqu'elles sont souvent accomplies durant les "moments libres".

Ce regroupement démontre clairement qu'il n'existe pas d'homogénéité d'exécution dans l'emploi d'enseignant, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de ligne directrice dans l'exécution des tâches. Certes, les tâches de "préparation" précèdent normalement les tâches d'"enseignement", et les tâches d'"évaluation et correction" suivent les tâches d'"enseignement". Quant aux tâches de "planification" et de "rencontre", elles s'intercalent quelque part entre ces diverses tâches. Toutefois, ces blocs de tâches regroupés selon leur cycle d'exécution ne transcendent pas l'objectif de l'emploi d'enseignant, que l'on devrait normalement retrouver à partir des diverses séquences opérationnelles. C'est un éventail très disparate de blocs de tâches où il ne se dégage pas un bloc directeur, c'est-à-dire que l'emploi d'enseignant pourrait être tout aussi bien un emploi de "planification" comme un emploi de "préparation" ou même un emploi d'"évaluation et correction" et enfin un emploi d'"enseignement".

La seule interprétation qui découle de cette constatation repose sur le fait que l'emploi d'enseignant évolue dans une structure administrative scolaire qui compte effectivement tous ces cycles d'exécution. Par conséquent, cet emploi compte des tâches qui, ajoutées à l'exécution de tâches réalisées par d'autres emplois du système d'éducation, font que l'on réalise un cycle d'exécution global et par ricochet l'objectif même de l'éducation. Ainsi, par exemple, les tâches de "planification" sont à la fois exécutées et accomplies par des enseignants et par du personnel administratif de l'école, de la commission scolaire et du ministère de l'Education. De même, le cycle d'exécution "préparation" est le résultat d'un ensemble de tâches réalisées au sein de plusieurs emplois du domaine de l'éducation. L'on ne saurait en conclure que l'emploi d'enseignant est mal structuré au point de vue cycles d'exécution; toutefois un éventail aussi élaboré de cycles implique des exigences et des qualifications qu'il est à proprement parler impossible de trouver chez une seule et même personne.

4- Périodicité et fréquence: Le regroupement des tâches selon ces deux facteurs permet d'évaluer qualitativement la charge de travail qu'exigent l'exécution et l'accomplissement des tâches. Les résultats sont les suivants:

9 tâches à périodicité quotidienne (Q)

dont 1 de fréquence: une fois

2 de fréquence: deux fois

5 de fréquence: trois à cinq fois

1 de fréquence: plus de cinq fois

12 tâches à périodicité hebdomadaire (H)

dont 7 de fréquence: une fois

2 de fréquence: deux fois

3 de fréquence: trois à cinq fois

1 tâche à périodicité mensuelle (M) de fréquence: une fois

2 tâches à périodicité trimestrielle (Tr) de fréquence: une fois

11 tâches à périodicité annuelle (A)

dont 5 de fréquence: une fois

1 de fréquence: deux fois

2 de fréquence: trois à cinq fois

3 de fréquence: plus de cinq fois

Il ressort de ces résultats que la majorité des tâches de l'enseignant soit 21 sur 35 sont des tâches qui se répètent sur une base quotidienne ou hebdomadaire. De plus, il faut noter que les tâches à périodicité quotidienne ont en général une fréquence assez élevée, c'est-à-dire de trois à cinq fois. Quant aux tâches à périodicité hebdomadaire, elles ont une fréquence en général très basse, c'est-à-dire une fois ou deux fois.

Les onze tâches à périodicité annuelle présentent des fré-

quences variées. Une analyse sommaire de ces tâches montre que quatre d'entre elles sont à caractère administratif dont trois sont de fonction marginale.

Si l'on analyse plus en profondeur les tâches à périodicité quotidienne en regard de leur fréquence, il faut conclure que l'emploi d'enseignant comporte une charge quotidienne de travail considérable. Ainsi, en tenant compte uniquement des tâches à périodicité quotidienne, cet emploi implique que son exécutant aura à accomplir dans une journée trente tâches à caractères différents ou répétitifs. Si chacune de ces tâches exigeait dix minutes pour l'accomplir, on en arrive au total de trois cents minutes, soit cinq heures de travail et cela, toujours sans tenir compte des tâches à périodicité hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle et annuelle.

Cette charge de travail est relativement élevée comparativement à la charge de certains emplois des secteurs public et privé. D'autant plus que ces tâches, selon le facteur "conditions de travail" sont souvent accomplies en présence des élèves et exigent un effort physique soutenu. Si l'on ajoute à cette charge quotidienne de travail, la charge des tâches provenant des groupes à périodicité hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle et annuelle, le nombre d'heures quotidiennes peut facilement monter à huit.

Cette évaluation en minutes est quelque peu arbitraire. Toutefois, si les tâches étaient en moyenne plus courtes, il s'ensuivrait des difficultés de cohérence dans l'emploi et on risquerait aussi d'avoir affaire à des processus et non à des tâches.

Il faut tenir compte que la présente analyse qualitative des tâches ne fait pas de discrimination quant à d'autres facteurs qui pourraient avoir une incidence quantitative sur ce nombre d'heures. Ainsi, par exemple, le nombre d'élèves, la matière enseignée, ou même le niveau d'enseignement peuvent faire varier le nombre d'heures/semaine. L'incidence de ces éléments au plan quantitatif est étudiée dans l'annexe D, intitulée "Analyse quantitative de la tâche des enseignants". La seule conclusion que l'on peut tirer du regroupement des tâches selon les facteurs "périodicité" et "fréquence" est que l'emploi d'enseignant présente une charge de travail qui exige chaque jour l'exécution et l'accomplissement de plusieurs tâches. De plus, ces tâches quotidiennes, tel qu'il apparaît au tableau de classement général, sont considérées comme les plus importantes de l'emploi d'enseignant.

5- Animation: L'enseignant "animateur" en regard des orientations pédagogiques du ministère de l'Education est celui qui permet à

l'élève de découvrir et d'exploiter toutes ses potentialités, c'est-à-dire qu'il doit amener l'élève à organiser et à diriger son propre travail. La Commission a retenu ces critères d'organisation et de direction du travail pour analyser les tâches de l'enseignant au plan de l'animation. L'analyse a donné les résultats suivants:

organisation du travail de l'élève

1 tâche avec participation intégrale de l'élève

2 tâches avec très grande participation de l'élève

1 tâche avec grande participation de l'élève

7 tâches avec participation limitée de l'élève

24 tâches sans participation de l'élève

dont 13 à caractère professionnel

et 11 à caractère administratif

De prime abord, il faut conclure que les tâches accomplies par l'enseignant ne permettent à proprement parler aucune participation de l'élève, puisqu'il n'y a que quatre tâches qui exigent une participation plus ou moins grande de sa part. Cette constatation s'applique tant au niveau élémentaire que secondaire. La vérification dans le milieu a démontré que l'enseignant estime jouer un rôle d'animateur, mais les tâches qu'il accomplit lui laissent peu de choix pour jouer ce rôle.

Les quatre tâches qui exigent de l'enseignant un rôle d'animateur sont les quatre plus importantes au classement général. De plus, il faut noter que ces tâches ont une périodicité et une fréquence élevées; dans trois cas, elles ont une périodicité quotidienne dont deux avec une fréquence de trois à cinq fois et une avec une fréquence de deux fois; quant à la quatrième, elle a une périodicité hebdomadaire avec une fréquence de une fois. Toutes les autres tâches impliquent bien peu l'élève dans l'organisation de son propre travail, c'est-à-dire que l'enseignant de par l'exécution de ses tâches organise lui-même le travail de l'élève.

direction du travail de l'élève

1 tâche avec obligation pour l'élève de diriger son travail

3 tâches avec grande participation de l'élève

6 tâches avec participation limitée de l'élève

25 tâches sans participation de l'élève

Le rôle d'animation de l'enseignant quant à la direction du travail de l'élève est sensiblement le même que celui qu'il doit jouer dans l'organisation du travail de l'élève. Ainsi, seulement quatre tâches exigent de sa part un rôle d'animation quant à la direction du travail de l'élève. Encore ici, ces quatre tâches sont les plus importantes au classement général. L'élève dirige bien peu son propre travail et l'enseignant, tout comme dans l'organisation du travail de l'élève, en prend lui-même la direction.

L'analyse de ces deux critères d'animation en regard de l'ensemble des tâches de l'enseignant nous porte à conclure que ce dernier joue un rôle d'animateur fort limité. L'école, en ce qui concerne l'emploi d'enseignant, apparaît encore comme traditionnelle. Quant aux orientations pédagogiques qui veulent voir l'élève prendre en main la découverte et l'exploitation de ses potentialités, il y a lieu de croire que les tâches de l'enseignant devront être radicalement modifiées si l'on veut éventuellement réaliser cet objectif. Quant à la fonction primaire de l'école qui fut définie comme étant un agent de formation et de développement permettant à l'élève de découvrir et d'exploiter toutes ses potentialités à travers le rôle d'animateur de l'enseignant, on peut dès lors conclure qu'elle ne peut être réalisée à partir de l'exécution et de l'accomplissement de quelque quatre tâches sur un total de trente-cinq.

Ce résultat est encore plus significatif si l'on étudie les exigences et qualifications relatives aux tâches qui exigent de la part de l'enseignant le plus fort degré d'animation. En effet, ces quatre premières tâches demandent des qualifications que l'enseignant n'acquiert pas nécessairement par ses cours de formation professionnelle. Cette carence démontre que l'enseignant n'est pas adéquatement préparé à jouer un rôle d'animateur. Une telle remarque ne vise pas à évaluer l'efficacité ou le rendement probable de l'enseignant dans l'exercice ou l'accomplissement de ces tâches, mais elle établit que les exigences de l'emploi d'enseignant requièrent des qualifications que le centre de formation ne lui confère pas nécessairement.

Certes, l'emploi d'enseignant comporte des tâches de

transmetteur de connaissances, d'évaluateur et de correcteur, etc. Il faudrait donc conclure que l'enseignant ayant reçu une formation plus adéquate dans ces domaines, il lui est alors plus facile de réaliser l'objectif de ces tâches.

Quant à l'expérience de l'enseignant, la vérification dans le milieu a démontré que ce facteur ne rend pas l'enseignant meilleur animateur. Même plus, elle a démontré que l'enseignant qui possède plusieurs années d'expérience voit davantage son rôle comme étant celui d'un transmetteur de connaissances et de correcteur que celui d'animateur. D'ailleurs, beaucoup d'enseignants au niveau secondaire ne se voient pas dans un rôle d'animateur, puisque leur engagement, selon eux, dépend beaucoup plus de leur aptitude à transmettre des connaissances qu'à laisser l'élève organiser et diriger son propre travail.

L'étude du facteur "animation" démontre que l'emploi d'enseignant n'en est pas un d'animateur et que c'est par accident que certaines tâches l'obligent à le devenir. Sa formation ne l'a pas préparé à jouer ce rôle et souvent seules les caractéristiques architecturales de l'école font qu'il accepte d'accomplir des tâches qui en font un animateur.

Quant à l'élève qui, il faut le croire, ignore totalement les orientations pédagogiques, il exploite et découvre toutes ses potentialités à la façon traditionnelle.

6- Activités mentales: Ce facteur fut décrit comme un instrument de mesure pour évaluer le degré d'autonomie, d'initiative et de créativité dont jouit l'enseignant dans l'exercice de ses tâches et du degré de jugement analytique dont il doit faire preuve en les exécutant. L'analyse a donné les résultats suivants:

autonomie, initiative et créativité

1 tâche avec latitude quasi absolue

3 tâches avec très grande latitude

6 tâches avec grande latitude

13 tâches avec latitude limitée

6 tâches avec latitude très limitée

6 tâches sans latitude.

L'emploi d'enseignant laisse souvent croire que son exécutant est seul maître dans sa classe. Toutefois, l'analyse démontre qu'à proprement parler seulement dix tâches lui laissent une plus ou moins grande latitude quant à leur exécution et à leur accomplissement. Il faut noter que les tâches qui lui laissent le plus de latitude sont des tâches d'animation. La définition de ces tâches est relativement nouvelle et en dehors du cadre traditionnel; de plus, n'ayant pas reçu de formation adéquate pour les réaliser, l'enseignant est en quelque sorte laissé à lui-même pour leur exécution et leur accomplissement.

Globalement, l'emploi d'enseignant comporte un degré d'autonomie, d'initiative et de créativité normal si l'on fait un parallèle avec les familles ou cycles d'exécution. Ainsi les tâches d'"enseignement" et de "préparation" permettent à l'enseignant un degré de latitude assez élevé; quant aux tâches de "planification", d'"évaluation et correction" et de "rencontre", elles lui laissent un degré de latitude très limité. Enfin, les tâches qui furent classées dans la famille "autres" ne lui laissent en général aucune latitude.

Un même parallèle pourrait être fait avec le facteur "fonction", où l'on note que les tâches dites de fonction primaire permettent en général à l'enseignant une très grande latitude, tandis que les tâches dites de fonction secondaire ou tertiaire lui donnent plutôt une latitude limitée. Quant aux tâches dites de fonction marginale, elles lui laissent en général une latitude très limitée ou encore aucune latitude d'exécution. Cette même constatation s'applique au facteur "activité" à caractère professionnel ou administratif. En général les tâches à caractère professionnel laissent un degré de latitude plus élevé à l'enseignant que les tâches à caractère administratif.

Les facteurs "périodicité" et "fréquence" n'ont aucune incidence sur l'autonomie, l'initiative ou la créativité d'une tâche.

jugement analytique

2 tâches sans directive

3 tâches avec directives d'ordre très général

18 tâches avec directives d'ordre général

1 tâche avec analyse sommaire

7 tâches avec directives précises

4 tâches avec directives définies par la pratique

L'emploi d'enseignant est composé de tâches pour lesquelles il existe peu de directives. Seules les tâches dites de fonction marginale et à caractère administratif laissent peu de place au jugement analytique et on peut dire qu'en général, toutes les autres tâches permettent à l'enseignant de faire preuve de jugement analytique.

Cette constatation, en regard du degré d'autonomie, d'initiative et de créativité assez limité dans l'emploi d'enseignant, peut sembler paradoxale. Nous avons expliqué précédemment comment une tâche confère peu d'autonomie, d'initiative et de créativité mais exige en revanche un haut degré de jugement analytique. L'emploi d'enseignant compte plusieurs tâches de cette nature, c'est-à-dire que la direction de l'école fait connaître à l'enseignant le niveau et la matière qu'il doit enseigner et lui fournit quelques instructions concernant les règles administratives de l'école. Quant au contenu des tâches à exécuter et à accomplir, on prend pour acquis que l'enseignant connaît ce qu'il doit faire, et que sa formation professionnelle lui permet d'utiliser à bon escient son jugement analytique et son esprit d'initiative, d'autonomie et de créativité. La vérification dans le milieu a d'ailleurs clairement démontré que l'enseignant reçoit très peu de directives de la direction dans l'exécution et l'accomplissement de ses tâches.

Les résultats de l'analyse de ce facteur laissent croire que l'emploi d'enseignant comporte un très haut degré de jugement analytique et un faible degré d'autonomie, d'initiative et de créativité parce qu'il existerait une lacune au niveau du dialogue entre la direction de l'école et les enseignants eux-mêmes. En effet, si la direction de l'école donnait des directives plus précises, cela permettrait, dans le cas de plusieurs tâches, un degré plus grand d'initiative, d'autonomie et de créativité, puisque l'enseignant connaîtrait alors de façon précise l'objectif que l'école entend réaliser par l'exécution et l'accomplissement d'une tâche en particulier.

Cette conclusion peut sembler contradictoire. Cependant, l'enseignant étant le plus souvent seul en présence d'un nombre plus ou moins élevé d'élèves, il est permis de croire que ses relations avec la direction sont forcément limitées. D'ailleurs l'analyse du prochain facteur va permettre de préciser la nature et la qualité des

relations humaines de l'enseignant dans l'exercice et l'accomplissement de ses tâches.

7- Relations humaines: L'emploi d'enseignant est souvent considéré comme le lien entre l'élève et les ressources humaines évoluant autour de lui et concourant à la découverte et à l'exploitation de ses potentialités. Ce facteur, tel que défini précédemment, sert à apprécier les qualités personnelles requises chez l'enseignant pour discuter et traiter avec d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'école. L'analyse des tâches montre les résultats suivants:

nature

12 tâches avec relation maître-élèves

dont 9 à caractère pédagogique

et 3 à caractère administratif

17 tâches avec relation maître-collègues

dont 11 à caractère pédagogique

et 6 à caractère administratif

3 tâches avec relations diverses

dont 2 à caractère pédagogique

et 1 à caractère administratif

3 tâches sans relation

Il ressort de cette analyse que l'enseignant maintient des relations à caractère pédagogique dans vingt-deux tâches, soit avec les élèves, soit avec ses collègues, soit avec d'autres personnes; quant aux relations à caractère administratif, elles se retrouvent dans dix tâches. Il est surprenant que l'enseignant accomplisse plus de tâches nécessitant une relation maître-collègues que de tâches nécessitant une relation maître-élèves. Cette constatation doit être mise en relation avec l'analyse du facteur "famille" ou cycle d'exécution. On se rappelle que lors de l'étude de ce facteur, seulement huit tâches furent classées dans la famille "enseignement".

Cette famille est précisément celle où l'enseignant est le plus en contact avec les élèves. On comprend facilement dès lors que dans le cas des autres familles, quand l'élève est absent, la relation humaine s'établit en majeure partie entre l'enseignant et ses collègues. De plus, il faut noter que la relation maître-élèves se retrouve à son plus haut degré principalement dans les tâches où il y a un très haut degré d'animation.

Il est bon de rappeler que les neuf tâches impliquant une relation maître-élèves à caractère pédagogique ont un très haut degré de périodicité et de fréquence:

1 tâche à périodicité et fréquence: Q - 2

4 tâches à périodicité et fréquence: Q - △

1 tâche à périodicité et fréquence: Q - ⚠

1 tâche à périodicité et fréquence: H - 1

1 tâche à périodicité et fréquence: H - 2

1 tâche à périodicité et fréquence: A - △

Quant aux relations maître-collègues à caractère pédagogique, on les retrouve principalement dans les tâches de "préparation", d'"évaluation et correction" et de "planification". Traditionnellement, l'enseignant travaillait plutôt seul; l'analyse du facteur "relations humaines" montre qu'il travaille maintenant beaucoup plus en équipe.

qualité

9 tâches avec participation très active

12 tâches avec participation active

6 tâches avec participation limitée

5 tâches avec participation très limitée

3 tâches sans participation

Dans la majorité des tâches, la participation de l'ensei-

gnant est à un niveau très élevé. C'est-à-dire que l'enseignant est en quelque sorte le maître de la relation humaine qui doit s'établir. Les tâches qui exigent une participation limitée ou très limitée sont en majorité des tâches à caractère administratif.

L'analyse des résultats démontre que l'emploi d'enseignant comporte un très haut degré de relations humaines et qu'il demeure le lien essentiel entre l'élève et les autres ressources humaines qui évoluent autour de lui.

8- Conditions de travail: Ce facteur, faut-il le rappeler, n'inclut pas les conditions salariales ou toutes autres conditions monétaires, mais vise à évaluer l'intensité et la persistance de l'effort physique exigé par l'exécution et l'accomplissement d'une tâche, le degré de responsabilité matérielle assumée par l'enseignant ainsi que les risques d'accident et blessure. Comme pour les trois facteurs précédents, la Commission s'est servie de deux axes de référence. Le premier axe de référence précise deux éléments pouvant influencer l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. D'une part, il y a la présence ou l'absence des élèves et, d'autre part, il y a les conditions dans lesquelles peut s'accomplir une tâche. L'analyse, dans le cas de ce premier axe de référence, a donné les résultats suivants:

effort physique

6 tâches avec effort physique soutenu en présence des élèves

6 tâches avec élément modifiant les conditions normales de bureau

dont 2 en présence des élèves

et 4 en leur absence

23 tâches avec conditions normales de bureau

dont 4 en présence des élèves

et 19 en leur absence

De prime abord, on constate que l'enseignant accomplit douze tâches en présence des élèves et vingt-trois en leur absence. De plus, seulement douze tâches sont accomplies en dehors des conditions normales de bureau. Cela pourrait laisser croire que l'ensei-

gnant exécute et accomplit ses tâches, en général, dans des conditions normales de bureau. Toutefois, il faut relier à ce facteur, les facteurs "périodicité" et "fréquence". On se rend compte alors que les tâches accomplies en présence d'éléments modifiant les conditions normales de bureau et celles qui exigent un effort physique soutenu sont précisément des tâches à périodicité et à fréquence élevées.

Ainsi dans le cas des deux tâches accomplies en présence d'éléments modifiant les conditions normales de bureau et en présence des élèves, on note les périodicités et fréquences respectives Q-△ et H-2. Dans le cas des six tâches exigeant un effort physique soutenu, on retrouve les périodicités et fréquences suivantes:

une tâche à périodicité et fréquence: Q - 1

deux tâches à périodicité et fréquence: Q - 2

une tâche à périodicité et fréquence: Q - △

une tâche à périodicité et fréquence: Q - △

et enfin une tâche à périodicité et fréquence: A - △

Ce complément d'analyse pour les six tâches qui exigent un effort soutenu, démontre que ces tâches représentent une dépense d'énergie physique supérieure aux vingt-trois autres accomplies dans les conditions normales de bureau. D'ailleurs, la très grande majorité de ces vingt-trois tâches, soit dix-neuf sont accomplies en l'absence des élèves.

Il faut donc conclure que l'emploi d'enseignant compte peu de tâches demandant un effort physique soutenu; cependant à cause de la répétition quotidienne de ces tâches, cet emploi exige une dépense d'énergie considérable.

<u>responsabilité matérielle</u>

Quant au deuxième axe de référence, il sert à mesurer deux ordres de grandeur; d'une part, la responsabilité matérielle et d'autre part, le risque d'accident et/ou blessure. L'analyse a donné les résultats suivants:

4 tâches avec risque d'accident et blessure

2 tâches avec risque occasionnel d'accident et blessure

29 tâches comportant peu ou pas de risque d'accident et blessure

Pour la responsabilité matérielle, les résultats sont les suivants:

1 tâche avec responsabilité matérielle

7 tâches avec responsabilité matérielle limitée

27 tâches sans responsabilité matérielle

L'emploi d'enseignant compte donc peu de tâches où l'exécutant est exposé à des risques d'accident ou blessure et où il assume une responsabilité matérielle. Encore ici, il faut mettre en relation les facteurs "périodicité" et "fréquence" avec les tâches qui comportent des risques d'accident ou blessure et celles qui impliquent une responsabilité matérielle. Dans le cas des deux tâches où il y a risque occasionnel d'accident et blessure, ces tâches ont une périodicité et une fréquence respective de Q-1 et Q-△. Dans le cas des quatre tâches qui comportent un risque d'accident et blessure, elles ont les périodicités et fréquences suivantes: Q-△, H-1, M-1 et A-△.

Les deux tâches qui comportent un risque occasionnel d'accident ou blessure ont donc une périodicité et une fréquence très élevées, ce qui ajoute aux conditions de travail de ces tâches. Trois des quatre tâches qui comportent un risque d'accident et blessure présentent par contre une périodicité et une fréquence très limitées. On ne saurait dès lors conclure que l'enseignant est exposé à des risques fréquents d'accident et blessure dans l'exercice et l'accomplissement de ses tâches.

La seule tâche où la responsabilité matérielle de l'enseignant est plus ou moins impliquée a une périodicité et une fréquence H-2. Quant aux sept tâches qui impliquent une responsabilité matérielle limitée, elles ont des périodicités et des fréquences de l'ordre de grandeur suivant:

1 tâche avec périodicité et fréquence: Q - 1

3 tâches avec périodicité et fréquence: Q - △

1 tâche avec périodicité et fréquence: M - 1

1 tâche avec périodicité et fréquence: A - △

1 tâche avec périodicité et fréquence: A - △

On peut conclure que l'emploi d'enseignant comporte peu ou pratiquement pas de responsabilité matérielle. Les quelques tâches qui lui confèrent une responsabilité matérielle limitée sont partagées en quelque sorte avec la direction de l'école qui en assume la majeure partie tant au plan matériel que civil.

L'étude du facteur "conditions de travail" démontre globalement que l'emploi d'enseignant exige un effort physique soutenu en présence des élèves avec peu de risque d'accident et blessure et des responsabilités matérielles très limitées. Pour évaluer si ces conditions de travail sont inférieures ou supérieures à d'autres emplois parallèles ou connexes, la Commission aurait eu besoin de disposer des analyses de tâches de ces emplois. Malheureusement, elle ne disposait pas de cet outil de travail. Il s'avère donc impossible dans ce contexte de conclure que l'emploi d'enseignant s'accomplit dans des conditions de travail difficiles. Il faut retenir cependant que les tâches accomplies en présence des élèves et qui exigent un effort physique soutenu ont une périodicité et une fréquence très élevées, ce qui, de l'avis de la Commission, présente des conditions de travail qui peuvent difficilement s'apparenter à celles que l'on retrouve dans les emplois appelés communément "cols blancs".

Cette dernière constatation ne vise pas à surévaluer l'emploi d'enseignant et les considérations apportées ici ne réfèrent qu'au facteur "conditions de travail". Ce dernier facteur, faut-il le rappeler, quant à l'importance et à la pondération qui lui furent données, tant par la Commission que par le milieu, lui conférait une valeur de 1 par rapport au facteur "animation" qui s'était vu octroyer une valeur de 7. C'est-à-dire que le milieu enseignant et la Commission jugeaient que le facteur "animation" avait une importance sept fois plus grande que le facteur "conditions de travail". De l'avis de la Commission, la pondération des facteurs de l'analyse des tâches ne vise pas à diminuer la valeur d'un facteur en lui-même, elle sert à le situer à un niveau d'importance relative par rapport aux autres. C'est pourquoi, les résultats de l'analyse quant au facteur "conditions de travail" ne sauraient être interprétés comme étant moins importants que les résultats obtenus à partir des autres facteurs.

Classement numérique des tâches

Pour chacun des neuf facteurs dont certains furent regroupés, la Commission avait élaboré des grilles numériques qui lui permettaient de donner une valeur en points à l'appréciation et au jugement qu'elle portait sur chacune des tâches. Le résultat de cette appréciation et de ce jugement est fourni ci-après.

NUMÉRO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
1	Dirige et assiste les élèves lors de travaux d'ateliers, de laboratoires ou autres travaux et exercices pratiques	112	97	93	57	40	16	415
2	Forme et anime des groupes de travail	112	82	102	73	40	4	413
3	Rencontre individuellement les élèves, les écoute, les conseille, leur apporte réconfort et empathie	112	97	92	65	40	2	408
4	Présente aux élèves les objectifs de comportement et discute avec eux des moyens à prendre pour les atteindre	112	52	86	67	38	2	357
5	Fait des exposés magistraux	100	112	41	64	24	4	345
6	Fait des expériences ou des démonstrations	100	97	49	49	36	10	341

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
7	Prépare les sorties avec les élèves, les accompagne et fait le retour sur ces sorties	112	52	70	44	38	13	329
8	Procède à l'évaluation de l'élève sous tous les aspects de son développement et de sa formation, i.e., - comportement affectif, social, physique - habiletés mentales et physiques - acquisition de connaissances	64	97	51	50	30	2	294
9	Assiste les élèves lors de la présentation de films, de diapositives, d'émissions de télévision ou de radio, ou de conférences	100	67	50	43	16	8	284
10	Prépare les thèmes de discussion, les débats, les panels, les séminaires	100	52	14	76	16	1	259
11	Sélectionne, conçoit, fabrique ou fait le montage du matériel nécessaire aux différentes activités éducatives	100	52	14	62	10	4	242

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
12	Conçoit et rédige des exercices, des fiches de travail et des guides méthodologiques	100	52	14	44	16	1	227
13	Supervise l'évolution des stages de travaux pratiques des élèves	64	52	36	51	16	5	224
14	Fait le retour sur les objectifs, les moyens et les instruments de mesure et apporte les correctifs nécessaires, s'il y a lieu	88	22	14	64	24	1	213
15	Détermine et sélectionne les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs de comportement désirés	76	22	14	66	24	1	203
16	Prépare des exposés pour ses activités éducatives	88	52	14	46	0	1	201
17	Rencontre les parents. Fait le point avec eux sur l'apprentissage et la formation	64	37	14	46	24	1	186

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
18	Participe aux réunions fixées par la direction, aux différents comités de l'école, aux rencontres de niveaux, de cycles, de départements, de cellules-communautés, de probation, etc.	28	52	14	44	18	1	157
19	Détermine et présente par écrit à la direction, un programme (plan et projet) et une répartition du programme (objectifs de comportement) pour ses activités éducatives	76	7	14	44	5	1	147
20	Elabore les critères d'évaluation des différentes activités éducatives	52	7	14	45	24	1	143
21	Suit l'évolution des stagiaires (étudiants-maîtres) et celle des probanistes	4	52	14	47	13	1	131
22	Fait l'analyse et la synthèse des rapports d'évaluation complétés avec les personnes concernées en vue du classement des élèves	52	7	12	39	14	1	125

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
23	Range le matériel à la suite d'une activité d'apprentissage ou de formation et remet les lieux en ordre	1	97	8	8	5	6	125
24	Suit les cours de recyclage organisés dans le milieu ou participe à des stages	16	52	14	26	14	1	123
25	Aide les élèves à s'habiller et les assiste selon leurs besoins (maternelle, élémentaire 1er cycle)	1	82	8	8	9	8	116
26	Surveille les élèves (études, récréations, temps de battement)	1	67	8	19	9	10	114
27	Transmet des directives et des renseignements aux élèves	1	82	8	6	8	1	106
28	Réquisitionne au magasin de l'école le matériel et les appareils et réserve les locaux nécessaires	16	67	8	6	4	1	102
29	Fait la mise au point et l'entretien de l'équipement, de l'outillage et des instruments	16	37	8	24	5	8	98

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
30	Compile les résultats des différents types d'évaluation et remplit tout autre rapport exigé par l'école	1	82	8	6		1	98
31	Dactylographie certains documents pédagogiques, les imprime et les assemble	1	82	8	6		1	98
32	Inventorie, réquisitionne pour fin d'achat et range le matériel	1	52	8	24	5	6	96
33	Organise les sorties ainsi que les stages de travaux pratiques	25	22	8	30	6	1	92
34	Participe à la préparation des prévisions budgétaires en fonction des exigences pédagogiques	10	7	8	36	5	1	67
35	Participe à la répartition de la charge de travail selon la clientèle et le personnel	10	7	8	22	7	1	55
36	Accomplit toute autre tâche, de même nature ou d'ordre général, nécessitée par ses fonctions ou demandée par son supérieur							

Le tableau qui précède dresse la liste des tâches selon leur ordre décroissant d'importance. Ainsi la tâche numéro 1, la plus importante, consiste pour l'enseignant à diriger et assister les élèves lors des travaux d'atelier, de laboratoire ou autres travaux et exercices pratiques. Pour chaque facteur, cette tâche a obtenu une appréciation en points qui donne un total cumulatif de 415. Si l'on se réfère aux grilles numériques de chacun des facteurs, on s'aperçoit alors que cette tâche, quant au facteur regroupé "fonction-activité-famille", a obtenu le maximum des points, soit 112. Cela est dû au fait que cette tâche est de "fonction" primaire, qu'elle est dans la "famille" enseignement et que c'est une "activité" dite professionnelle. Quant au facteur "animation", la valeur en points octroyés est de 93. Si l'on se réfère à la grille numérique, on ne retrouve pas le chiffre 93. L'explication est la suivante: la Commission et le milieu enseignant ont apprécié et jugé chacune des tâches; les probabilités de jugement et d'appréciation identiques étaient minimes. C'est pourquoi nous avons signalé qu'il fallait pondérer autant l'appréciation de la Commission que celle du milieu enseignant. Cette pondération a fait que le jugement du milieu et celui de la Commission ne donnent pas un chiffre que l'on retrouve expressément dans la grille numérique. De plus, la Commission a rencontré plus de deux cents enseignants dans le milieu et encore là elle ne pouvait espérer que tous donnent une même appréciation et un même jugement.

Ce classement numérique des tâches signifie que la tâche "dirige et assiste les élèves" est qualitativement la plus importante, que la tâche "fait des exposés magistraux" est la cinquième plus importante, etc. Il faut se rappeler toutefois que l'analyse qualitative effectuée par la Commission ne discriminait pas le nombre d'élèves, la matière enseignée, le niveau ou tout autre facteur qui fait qu'une tâche peut paraître quantitativement plus ou moins importante. Ce classement des tâches réfère à un emploi que la Commission a convenu d'appeler "emploi-repère d'enseignant". Cela implique donc, toutes choses étant égales, que l'emploi d'enseignant est composé de tâches dont l'importance relative est donnée au tableau du classement numérique décroissant des tâches.

B- SELON LES FACTEURS D'INFORMATION

La Commission avait retenu cinq facteurs d'information afin de recueillir des renseignements sur le contenu des tâches.

Le classement général, tel qu'il apparaît au tableau des pages 60 à 71, apporte pour chaque tâche les réponses aux trois questions suivantes:

quelles exigences et qualifications sont requises pour accomplir une tâche?

pourquoi l'enseignant fait-il telle tâche?

comment accomplit-il telle tâche?

1- Exigences et qualifications: Ce facteur réfère aux connaissances et aptitudes physiques et mentales que l'enseignant doit posséder pour exécuter les tâches de son emploi.

Pour chaque tâche, la Commission a établi des exigences et qualifications qui lui paraissaient les plus manifestes et essentielles en regard de la description qui en a été faite. C'est souvent un résumé succinct qui ne vise pas à définir ou décomposer toutes les habiletés requises ou encore toutes les connaissances tant techniques que pratiques ou intellectuelles que l'enseignant doit posséder. De plus, ces exigences et qualifications doivent être mises en relation avec les quatre facteurs d'évaluation: "animation", "activités mentales", "relations humaines" et "conditions de travail". C'est-à-dire que l'analyse, en regard de chacun de ces facteurs, a permis d'établir le degré d'animation ou de jugement nécessité par l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. Cette appréciation ou évaluation du degré ou niveau doit être mise en relation avec la connaissance nécessaire, l'habileté, la dextérité ou l'expérience requises afin d'établir les qualifications exigées.

L'analyse des résultats démontre que l'enseignant doit posséder un éventail étendu et diversifié de qualifications. Certaines tâches exigent des connaissances fondamentalement pratiques et souvent basées sur l'expérience, tandis que d'autres exigent des connaissances tout à fait théoriques. Quelques tâches font appel à des habiletés particulières; ainsi une tâche exige de la dextérité manuelle, alors qu'une autre exige de l'aptitude verbale. A cet éventail, il convient d'ajouter une autre dimension: la relation des

qualifications entre elles.

A cause de la périodicité et de la fréquence des tâches, surtout celles à périodicité quotidienne et à fréquence élevée, l'enseignant est appelé constamment à exécuter et à accomplir plusieurs tâches exigeant une grande variété de qualifications. Ainsi, par exemple la tâche "forme et anime un groupe de travail" implique, dans un premier temps, que l'enseignant a une connaissance pratique des techniques d'animation de groupe. A cette connaissance doivent s'ajouter celle de la matière à enseigner, des différences individuelles des élèves au plan de l'acquisition des connaissances et celle de leur comportement en groupe. De plus il doit faire preuve d'aptitudes verbales. C'est lui qui, en quelque sorte, établit les règles du jeu. La participation de l'élève qui est l'élément fondamental de cette tâche implique cet ensemble de qualifications et l'absence de l'une ou de plusieurs fera que l'élève participe ou ne participe pas.

Sommairement, la Commission a tenté d'établir par ce facteur les exigences et qualifications qui cadraient le mieux, d'abord avec le contenu de la description de la tâche, ensuite avec l'objectif et les outils de cette tâche et enfin en tenant compte d'une certaine cohérence avec les divers niveaux obtenus par l'analyse des facteurs d'évaluation.

2- Objectif: L'objectif a été défini comme la raison d'être d'une tâche en déterminant le cheminement logique et immédiat engendré par son exécution et son accomplissement.

La Commission a basé le contenu de ce facteur d'information en se posant la question suivante:

quel objectif une tâche exécutée et complétée a-t-elle permis à l'emploi d'enseignant de réaliser?

Une analyse plus sommaire de ces objectifs répartit les tâches comme suit:

19 tâches avec objectif à caractère pédagogique

9 tâches avec objectif à caractère administratif

7 tâches avec objectif à caractère général

Ces résultats ne surprennent guère puisqu'ils sont en quelque sorte cohérents avec ceux qui ont déjà été obtenus pour le

facteur d'évaluation "activité".

On se rappelle alors que pour ce facteur les résultats avaient été les suivants:

23 tâches à caractère professionnel

12 tâches à caractère administratif

On peut donc établir un certain parallèle entre ces deux facteurs et il est tout à fait normal qu'une tâche à caractère administratif ait un objectif également à caractère administratif. Quant aux tâches à objectif général, ce sont principalement des tâches à caractère professionnel. Ainsi, par exemple, la tâche qui est décrite comme: "rencontre individuellement les élèves, les conseille, leur apporte réconfort et empathie" donne comme objectif: favoriser la communication. Cette tâche fut déjà classée, quant au facteur "activité", comme une tâche à caractère professionnel. Toutefois, l'objectif tel que défini ne saurait être classé comme un objectif à caractère pédagogique, car on le retrouve dans un nombre considérable d'emplois qui ne touchent en aucune façon le secteur pédagogique ou scolaire.

Contrairement au facteur "fonction", qui visait à établir une relation entre l'exécution et l'accomplissement d'une tâche vs les fonctions: primaire, secondaire, tertiaire et marginale de l'école, l'étude du facteur "objectif" permet d'établir ce que l'exécution et l'accomplissement d'une tâche réalisent au niveau de l'objectif global de l'emploi d'enseignant. Lors de l'étude du facteur d'évaluation "famille", on concluait qu'il s'avérait très difficile de dégager une ligne directrice qui transcendait l'objectif global de l'emploi d'enseignant. Cette conclusion s'applique également au facteur "objectif". En effet, à partir des divers objectifs retrouvés pour chacune des tâches, l'on ne saurait dégager un objectif directeur qui sous-tendrait tous les autres. C'est un éventail plus ou moins étendu d'objectifs qui démontre un emploi composé de tâches très diversifiées.

3- Sujet-matière: L'information fournie par ce facteur découle de la description même des tâches. Si l'étude du facteur précédent a démontré un éventail plus ou moins étendu d'objectifs, celui-ci présente une gamme assez complète de sujets à caractère pédagogique et de sujets de natures diverses qu'il serait difficile de classer.

En général, cependant, il faut conclure qu'il y a corrélation entre les sujets et matières et les résultats obtenus quant aux

facteurs d'évaluation "activité" et "famille", c'est-à-dire qu'une tâche à caractère pédagogique et de la famille "enseignement" aura un sujet et une matière à caractère pédagogique tandis qu'une tâche à caractère administratif et de la famille "planification" ou "autres" aura un sujet et une matière plutôt d'ordre général. Ainsi, par exemple, la tâche décrite comme "fait des exposés magistraux" qui est une tâche à caractère professionnel et de la famille "enseignement" a un sujet et une matière d'ordre pédagogique, tandis que la tâche "range le matériel", qui est une tâche à caractère administratif et de la famille "autres" a un sujet et une matière d'ordre général.

Tel que déjà mentionné lors de l'étude des facteurs "fonction", "activité" et "famille", la conclusion établissait qu'une tâche de la famille "autres" était une tâche à caractère administratif et de fonction "marginale". Ainsi se trouve de nouveau vérifiée la carence déjà établie au sujet des services auxiliaires de l'école.

4- Source: Ce facteur doit fournir les éléments qui ont amené l'exécution et l'accomplissement d'une tâche. Les résultats obtenus à partir de ce facteur doivent être mis en relation avec l'analyse des résultats du facteur "objectif".

En général, il faut conclure que l'emploi d'enseignant compte des tâches où il ne fut pas facile d'établir la source, c'est-à-dire les éléments qui en ont amené l'exécution et l'acccomplissement. Cette constatation rejoint la conclusion déjà tirée lors de l'analyse des résultats des facteurs "objectif" et "famille".

5- Outils: Les moyens et ressources physiques et techniques dont dispose l'enseignant pour accomplir et exécuter une tâche doivent être mis en relation avec le sujet et la matière de cette tâche. Il fut déjà mentionné que le sujet et la matière des tâches de l'enseignant étaient variées, la même conclusion s'applique lorsqu'il s'agit des outils. Dans ce facteur, l'éventail apparaît plus large et de nature plus diversifiée car il va de l'équipement et outillage à l'équipement de bureau, aux films et diapositives, aux plans et devis, etc.

En résumé, l'emploi d'enseignant implique l'utilisation d'outils nombreux et variés qui doivent nécessairement exiger des aptitudes ou habiletés physiques ou mentales très différentes que l'on ne retrouve pas généralement chez une seule et même personne.

C- SELON LE CLASSEMENT NUMERIQUE DES TACHES

L'étude et l'analyse séparée et détaillée de chacun des facteurs d'évaluation, ainsi que l'appréciation transposée en valeurs numériques pour chacune des tâches en regard de chaque facteur, ont permis d'établir un classement des tâches quant à leur importance relative. Pour faciliter l'analyse de ce classement et dégager les éléments qui ont fait qu'une tâche occupe un rang plutôt qu'un autre, il convient de former, de façon arbitraire, des blocs de tâches selon leur valeur numérique.

Ainsi,

les tâches qui ont une valeur numérique supérieure à 400 seront étudiées dans un premier bloc,

les tâches qui ont une valeur numérique de 300 à 400 seront étudiées dans un second bloc,

les tâches qui ont une valeur numérique de 240 à 300 seront étudiées dans un troisième bloc,

les tâches qui ont une valeur numérique de 175 à 240 seront étudiées dans un quatrième bloc,

les tâches qui ont une valeur numérique de 120 à 175 seront étudiées dans un cinquième bloc et

les tâches qui ont une valeur numérique inférieure à 120 seront étudiées dans un dernier bloc.

1- Bloc de tâches valant 400 et plus

Ce premier bloc comprend trois tâches, classées les plus importantes, décrites et évaluées comme suit:

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
1	Dirige et assiste les élèves lors de travaux d'ateliers, de laboratoires ou autres travaux et exercices pratiques	112	97	93	57	40	16	415
2	Forme et anime des groupes de travail	112	82	102	73	40	4	413
3	Rencontre individuellement les élèves, les écoute, les conseille, leur apporte réconfort et empathie	112	97	92	65	40	2	408

a- Facteurs d'évaluation

En regard des facteurs "fonction" "activité" "famille", ces trois tâches présentent la valeur maximale, c'est-à-dire 112 points. Quant aux facteurs "périodicité" et "fréquence", elles ont toutes trois une périodicité quotidienne et une fréquence allant de deux à cinq fois. Seule la tâche numéro 2 "forme et anime des groupes de travail" obtient le plus haut niveau en regard du facteur "animation". La même constatation s'applique pour cette tâche en ce

qui concerne l'axe "autonomie, initiative et créativité" du facteur "activités mentales". Les "relations humaines" sont au maximum dans le cas de ces trois tâches tandis que pour les "conditions de travail", la tâche numéro 1 présente des conditions de beaucoup supérieures aux deux autres. C'est d'ailleurs ce dernier élément qui fait que la tâche "dirige et assiste les élèves lors des travaux d'atelier, de laboratoire ou autres travaux et exercices pratiques" devient la tâche la plus importante.

b- Facteurs d'information

Quant aux facteurs d'information, qui ont aussi influencé ce classement, on peut dégager pour ces trois tâches les constatations suivantes:

Exigences et qualifications

tâches numéros 1 et 2: qualifications professionnelles

tâche numéro 3: qualification générique

Objectif

tâches numéros 1 et 2: objectifs pédagogiques

tâche numéro 3: objectif général de travail retrouvé dans tous les niveaux d'emploi

Sujet-matière

tâches numéros 1 et 2: à caractère pédagogique

tâche numéro 3: à caractère généralement requis dans d'autres emplois du système scolaire.

Source

tâches numéros 1 et 2: à caractère pédagogique

tâche numéro 3: besoins psychologiques

Outils

tâches numéros 1 et 2: outils pédagogiques

tâche numéro 3: outils propres à tout être humain.

Si, en regard des facteurs d'évaluation numérique, la tâche numéro 3 présentait peu de distorsion, on la retrouve dans un bloc à part pour chacun des facteurs d'information. Ce qui a amené la Commission et le milieu enseignant à retenir cette tâche, ce sont les orientations pédagogiques et les objectifs du ministère de l'Education qui stipulent de façon explicite la formation intégrale de l'élève. Cette tâche n'est pas exclusive à l'emploi d'enseignant. On pourrait dire qu'on la retrouve dans tous les emplois. Cependant, à cause de la clientèle particulière, il paraît fondamental que ce qui est considéré comme une attitude humaine dans les autres emplois soit explicitement une tâche dans l'emploi d'enseignant.

2- Bloc de tâches valant de 300 à 400

Ce deuxième bloc comprend quatre tâches décrites et évaluées comme suit:

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
4	Présente aux élèves les objectifs de comportement et discute avec eux des moyens à prendre pour les atteindre	112	52	86	67	38	2	357
5	Fait des exposés magistraux	100	112	41	64	24	4	345
6	Fait des expériences ou des démonstrations	100	97	49	49	36	10	341
7	Prépare les sorties avec les élèves, les accompagne et fait le retour sur ces sorties	112	52	70	44	38	13	329

a- Facteurs d'évaluation

Disons d'abord que par leur description, les tâches numéros 5 et 6 font appel au rôle traditionnel de l'emploi d'enseignant, tandis que les tâches numéros 4 et 7 font plutôt appel à son rôle en regard des orientations pédagogiques.

Quant aux facteurs d'évaluation, même si l'écart numérique entre ces quatre tâches est très peu élevé - 28 points - on retrouve pour certains facteurs des distorsions numériques considérables. Ainsi, le facteur "périodicité et fréquence" est très élevé pour les tâches numéros 5 et 6, tandis qu'il est moyen pour les tâches numéros 4 et 7. Si les tâches numéros 5 et 6 ont une "périodicité et fréquence" élevée, cela découle du fait que malgré les orientations pédagogiques les tâches dites traditionnelles de l'emploi d'enseignant occupent, une très grande partie du temps.

Cette constatation se vérifie si l'on met ces résultats en relation avec ceux du facteur "fonction". Ces derniers montrent que les tâches numéros 4 et 7 sont dites de fonction "primaire" alors que les tâches numéros 5 et 6 furent classées de fonction "secondaire", c'est-à-dire de transmission de connaissances. Or, l'objectif "transmettre des connaissances" est, dans l'emploi d'enseignant, un objectif traditionnel par rapport aux orientations pédagogiques que formule le ministère de l'Education. D'ailleurs, le facteur "animation" vient confirmer cette constatation puisque pour les tâches numéros 5 et 6 la participation de l'élève est très limitée, tant au plan de l'organisation que de la direction de son travail, alors que pour la tâche numéro 4, la participation est grande.

Quant au facteur "activités mentales", seul l'élément "autonomie, initiative et créativité" présente une distorsion: les tâches numéros 4 et 5 laissent à l'emploi d'enseignant une très grande latitude, tandis que les tâches numéros 6 et 7 lui laissent une latitude limitée. Ce degré d'appréciation et de jugement dans le cas de la tâche numéro 6 se justifie si l'on considère le fait que, lors d'une expérience ou démonstration, l'enseignant suit en quelque sorte les instructions établies par une procédure déjà fournie et, de plus, il ne peut faire n'importe quel type d'expérience. Dans le cas de la tâche numéro 7, la latitude est également limitée en raison du fait que l'enseignant ne peut organiser des sorties là où il veut; l'environnement est limité et, de plus, il faut tenir compte de l'aspect financier, parce que ces sorties occasionnent des déboursés que les parents doivent normalement partager avec l'école.

La tâche numéro 5 indique un degré d'appréciation et de jugement quant au facteur "relations humaines" plus bas que dans le cas des trois autres tâches; cela ajoute à la cohérence des constatations déjà formulées au sujet des facteurs "fonction", "périodicité", "fréquence" et "animation".

Quant au facteur "conditions de travail", la distorsion vient du fait que les tâches numéros 4 et 5 présentent peu de risque

d'accident et blessure et aucune responsabilité matérielle, tandis que les tâches numéros 6 et 7 présentent de tels risques avec une responsabilité matérielle limitée. Néanmoins la tâche numéro 6 présente un degré de périodicité et fréquence très élevé alors que pour la tâche numéro 7, le degré est assez bas.

b- Facteurs d'information

Exigences et qualifications: Les tâches numéros 4, 5 et 6 font appel à des connaissances qui peuvent être acquises dans un centre de formation de maîtres; les tâches numéros 4 et 7, qui ont un haut degré d'animation, font appel à des connaissances pratiques acquises principalement par l'expérience. Ces quatre tâches font également appel à des habiletés naturelles que ne confèrent ni la formation professionnelle ni l'expérience pratique.

Objectif: La tâche numéro 4 a un objectif d'introduction à l'apprentissage pour assurer une plus grande participation de l'élève tandis que les tâches numéros 5, 6 et 7 ont des objectifs directement reliés à l'apprentissage.

Sujet-matière: La tâche numéro 4 est reliée à des personnes et, de même que les tâches numéros 5 et 6, à des choses matérielles. Une autre dimension s'ajoute à la tâche numéro 5 que l'on pourrait appeler "données" (data), c'est-à-dire que le sujet et la matière portent sur des éléments dont on dispose déjà, des modèles basés sur des programmes pré-établis.

Source: Les tâches numéros 5 et 6 transcendent nettement l'emploi d'enseignant en tant que transmetteur de connaissances, alors que les tâches numéros 4 et 7 sont interreliées par le programme et les objectifs de comportement qui s'y rattachent.

Outils: Les tâches numéros 5 et 6 ont des outils à caractère pédagogique, tandis que les tâches numéros 4 et 7 sortent du cadre traditionnel de l'école.

3- Bloc de tâches valant de 240 à 300

Ce troisième bloc comprend quatre tâches décrites et évaluées comme suit:

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
8	Procède à l'évaluation de l'élève sous tous les aspects de son développement et de sa formation, i.e., - comportement affectif, social, physique - habiletés mentales et physiques - acquisition de connaissances	64	97	51	50	30	2	294
9	Assiste les élèves lors de la présentation de films, de diapositives, d'émission de télévision ou de radio, ou de conférences	100	67	50	43	16	8	284
10	Prépare les thèmes de discussions, les débats, les panels, les séminaires	100	52	14	76	16	1	259
11	Sélectionne, conçoit, fabrique ou fait le montage du matériel nécessaire aux différentes activités éducatives	100	52	14	62	10	4	242

La description des tâches de ce bloc, à l'exception de la tâche numéro 11, indique un contenu qui tient compte des orientations pédagogiques. C'est-à-dire que par leur nature, ces tâches appartiennent traditionnellement à l'emploi d'enseignant, mais des additions à leur contenu justifiées par les orientations pédagogiques les rendent plus complexes. Ainsi, par exemple, à la tâche numéro 8 qui a toujours existé, à savoir: "corrige les travaux des élèves", on ajoute des dimensions quant à l'évaluation du comportement affectif, social et physique de l'élève, en plus d'une évaluation de ses habiletés mentales et physiques.

Cependant des conclusions antérieures ont démontré que peu de tâches sont exécutées et accomplies en fonction des orientations pédagogiques. Les tâches du présent bloc ne prennent donc pas une dimension tellement considérable à cause des orientations pédagogiques et se trouvent par conséquent limitées dans leur contenu.

a- Facteurs d'évaluation

Fonction, activité, famille: Le facteur "activité", indique que toutes les tâches de ce bloc sont à caractère professionnel; le facteur "fonction" indique que les tâches numéros 10 et 11 sont de fonction "primaire", la tâche numéro 9, de fonction "secondaire" et la tâche numéro 8, de fonction "tertiaire". Quant aux cycles d'exécution ou familles, on retrouve un éventail plus étendu. Les tâches numéros 10 et 11 sont de la famille "préparation", tandis que la tâche numéro 9 est de la famille "enseignement" et la tâche numéro 8, de la famille "évaluation".

Périodicité et fréquence: La distorsion numérique importante de ce bloc de tâches provient en partie de la "périodicité et fréquence" de la tâche numéro 8 qui est beaucoup plus élevée que celle des trois autres.

Animation: Quant au facteur "animation", ce bloc de tâches présente deux groupes bien distincts; les tâches numéros 8 et 9 impliquent une participation limitée tant au plan de l'organisation que de la direction du travail de l'élève, tandis que les tâches numéros 10 et 11 n'impliquent aucune participation de sa part. L'écart numérique considérable entre ces deux groupes de tâches provient donc de l'appréciation et du jugement concernant la participation de l'élève.

Activités mentales: De toutes les tâches évaluées au plan du facteur "activités mentales", la tâche numéro 10 a le degré le plus élevé,

c'est-à-dire que l'enseignant a une latitude quasi absolue et ne reçoit aucune directive de la direction. Quant aux trois autres tâches de ce bloc, en ce qui concerne le jugement analytique, ce sont toujours des directives d'ordre général, et en ce qui concerne l'autonomie, l'initiative et la créativité, la tâche numéro 11 confère une grande latitude, tandis que les tâches numéros 8 et 9 offrent une latitude limitée.

Cette distorsion numérique s'explique si l'on se réfère à la description même de la tâche et à son exécution et accomplissement. La tâche numéro 10 étant une tâche de "préparation", il est normal que lors de la sélection ou du choix des thèmes de discussion, des débats, des panels et des séminaires, l'enseignant ait cette latitude d'exécution très considérable.

Relations humaines: Pour ce facteur comme pour celui de l'"animation", le bloc de tâches se présente en deux groupes: les tâches numéros 8 et 9 impliquent une relation maître-élèves, tandis que les tâches numéros 10 et 11 impliquent une relation maître-collègues. La distorsion numérique entre les tâches numéros 8 et 9 provient du fait que la relation maître-élèves dans le cas de la tâche numéro 8 est fréquente, alors qu'elle est occasionnelle dans le cas de la tâche numéro 9. Quant aux tâches numéros 10 et 11, la distorsion naît du fait qu'au niveau de la qualité, la participation de l'enseignant fut appréciée et jugée active dans le cas de la tâche numéro 10, tandis que dans le cas de la tâche numéro 11 elle fut appréciée et jugée limitée.

Conditions de travail: A l'exception de la tâche numéro 9 qui est exécutée et accomplie en présence d'éléments modifiant les conditions normales de bureau et impliquant une responsabilité matérielle, les trois autres tâches sont accomplies dans des conditions normales de bureau, n'impliquent pas de responsabilité matérielle et ne présentent aucun risque d'accident et blessure. Il faut noter qu'à la tâche numéro 11, il peut exister occasionnellement des éléments modifiant les conditions normales de bureau. Cependant, il faut considérer que ces conditions occasionnelles ont peu influencé l'appréciation et le jugement portés sur cette tâche en regard du facteur "conditions de travail", puisque cette appréciation et ce jugement sont sensiblement les mêmes que dans le cas des tâches numéros 8 et 10.

b- Facteurs d'information

Exigences et qualifications: Les quatre tâches de ce bloc, présentent toutes des exigences et qualifications impliquant une connaissance théorique acquise dans un centre de formation de maîtres. Cependant, les difficultés rencontrées dans l'exécution et l'accomplissement de ces tâches exigent en outre des connaissances pratiques et des habiletés naturelles.

Objectif: Les objectifs de ces tâches varient et transcendent en quelque sorte les objectifs de l'école qui furent exprimés en regard du facteur "fonction". Les tâches numéros 10 et 11 portent sur la formation et l'animation, tandis que la tâche numéro 9 porte sur la transmission de connaissances et la tâche numéro 8, sur l'évaluation.

Sujet-matière: Comme dans le bloc précédent, on constate que les tâches numéros 9 et 11 portent sur des choses, alors que la tâche numéro 8 porte sur la personne et la tâche numéro 10, sur des données.

Source: L'analyse de ce facteur mis en relation avec le facteur "objectif" montre que les tâches de ce bloc visent à réaliser les divers objectifs de l'école.

Outils: L'éventail d'outils nécessaires à l'exécution et à l'accomplissement de ces tâches est très considérable et s'explique par leur description même. On se rappelle que ces tâches sont de type classique ou traditionnel mais on leur a ajouté une dimension tenant compte des orientations pédagogiques. C'est précisément cette dernière dimension qui fait que ces tâches comptent beaucoup plus d'outils.

Ainsi, la tâche numéro 8 compte un grand nombre d'outils en raison du fait que l'on veut procéder à l'évaluation de l'élève sous tous les aspects de son développement. L'emploi d'enseignant implique donc que l'exécutant doit faire appel à l'observation régulière, à des discussions, à des résultats de travaux pratiques, à des rencontres avec les parents, etc. Cet ensemble d'outils devient nécessaire si l'on veut exécuter et accomplir la tâche de façon efficace et valable.

4- Bloc de tâches valant de 175 à 240

Ce quatrième bloc comprend six tâches à contenu très varié, décrites et évaluées comme suit:

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
12	Conçoit et rédige des exercices, des fiches de travail et des guides méthodologiques	100	52	14	44	16	1	227
13	Supervise l'évolution des stages de travaux pratiques des élèves	64	52	36	51	16	5	224
14	Fait le retour sur les objectifs, les moyens et les instruments de mesure et apporte les correctifs nécessaires, s'il y a lieu	88	22	14	64	24	1	213
15	Détermine et sélectionne les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs de comportement désirés	76	22	14	66	24	1	203
16	Prépare des exposés pour ses activités éducatives	88	52	14	46	0	1	201
17	Rencontre les parents. Fait le point avec eux sur l'apprentissage et la formation	64	37	14	46	24	1	186

a- Facteurs d'évaluation

Fonction, activité, famille: Toutes les tâches de ce bloc sont à caractère professionnel, tandis que pour le facteur "fonction" les tâches numéros 12, 14, 15, et 17 sont des tâches de fonction primaire, la tâche numéro 13 est de fonction tertiaire et la tâche numéro 16, de fonction secondaire.

La tâche numéro 13 est de fonction tertiaire parce qu'elle vise à contrôler l'apprentissage de l'élève et permet à l'école de fournir à l'élève une mesure de sa formation et de son acquisition de connaissances. La tâche numéro 16 est de fonction secondaire parce que l'objectif de cette tâche, faire un exposé magistral, est mis en relation avec la fonction secondaire de l'école qui est de transmettre des connaissances.

La tâche numéro 14 est en quelque sorte une évaluation des programmes et outils que l'enseignant utilise pour réaliser les objectifs des programmes d'activités éducatives. Elle ne saurait être classée de fonction tertiaire, c'est-à-dire fournir à l'élève une mesure de sa formation, même si elle est une tâche d'évaluation et de contrôle. Ces deux derniers éléments doivent être mis en relation avec l'emploi d'enseignant. La tâche numéro 14 ne fournit pas à l'élève une mesure de sa formation, elle fournit plutôt à l'enseignant une mesure quant aux résultats qu'il obtient à partir de l'exécution et de l'accomplissement de certaines tâches, en fonction des objectifs qu'il s'était fixés ou en fonction des objectifs des programmes des activités éducatives.

Quant au facteur "famille", on compte deux tâches de "préparation", les tâches numéros 12 et 16, deux tâches d'"évaluation", les tâches numéros 13 et 14, une tâche de "planification", la tâche numéro 15, et une tâche de "rencontre", la tâche numéro 17.

Cet éventail en ce qui concerne les facteurs "fonction", "activité" et "famille" explique la distorsion que l'on retrouve dans l'évaluation numérique. En effet, pour ce bloc de tâches, la valeur numérique va de 100 points pour la tâche numéro 12 à 64 points pour les tâches numéros 13 et 17. Les tâches numéros 14 et 16 sont de même valeur, soit 88 points, tandis que la tâche numéro 15 a une valeur de 76 points.

Périodicité et fréquence: Aucune tâche n'a une périodicité quotidienne. Deux tâches ont une périodicité hebdomadaire, deux tâches ont

une périodicité trimestrielle et les deux autres ont une périodicité annuelle. Les tâches numéros 13 et 17 ont des fréquences très élevées, les quatre autres ont une fréquence minimum, c'est-à-dire une fois.

Les deux premières tâches, ainsi que la tâche numéro 16, ont obtenu chacune une valeur de 52 points qui s'explique, dans le cas des tâches numéros 12 et 16, par une périodicité hebdomadaire, et, dans le cas de la tâche numéro 13, par une fréquence de plus de 5 fois.

Animation: A l'exception de la tâche numéro 13 qui implique une participation limitée de l'élève au plan de l'organisation de son travail, les cinq autres tâches de ce bloc n'impliquent aucune participation de sa part au plan de l'organisation et de la direction de son travail. C'est donc dire que l'exécution et l'accomplissement de ces tâches impliquent que l'enseignant a la charge totale de l'organisation et de la direction du travail de l'élève. La participation limitée de l'élève au plan de l'organisation de son travail dans le cas de la tâche numéro 13 s'explique par le fait que cette tâche s'applique plus spécialement au secteur secondaire professionnel et implique par son contenu que l'élève, étant en stage pratique, doit organiser une partie de son travail.

Seules les tâches numéros 14, 15 et 16 présentent une grande latitude au plan de l'axe "autonomie, initiative et créativité". Cela s'explique par le contenu même de la description de ces tâches. Ainsi, "apporte les correctifs nécessaires", tâche numéro 14, "sélectionne les moyens nécessaires", tâche numéro 15 et "prépare des exposés", tâche numéro 16, sont des activités qui, à l'intérieur d'un cadre plus ou moins défini par la direction, permettent à l'enseignant une grande latitude opérationnelle.

Quant au jugement analytique, toutes les tâches de ce bloc présentent des directives d'ordre général à l'exception des tâches numéros 14 et 15 qui s'accomplissent avec des directives d'ordre très général. Déjà, au plan de l'axe "autonomie, initiative et créativité", il fut mentionné que les tâches numéros 14, 15 et 16 s'accomplissaient dans un cadre plus ou moins défini par la direction. Dans le cas de la tâche numéro 14, le cadre n'est pas tellement défini par la direction, puisque l'enseignant l'accomplit à partir de programmes, de l'évaluation de l'élève et de consultations.

Relations humaines: Seule la tâche numéro 16 présente une distorsion numérique considérable puisqu'elle est une des rares tâches où l'enseignant n'a aucune relation humaine dans son exécution et son accomplissement.

Conditions de travail: Toutes les tâches de ce bloc sont exécutées et accomplies dans des conditions normales de bureau où il n'y a à proprement parler aucun risque d'accident et blessure, ni responsabilité matérielle, sauf la tâche numéro 13 où il se présente des éléments modifiant les conditions normales de bureau. Cela s'explique par le fait que l'enseignant, pour superviser l'évolution des stages de travaux pratiques des élèves, doit, d'une part, se déplacer en voiture ou autrement et, d'autre part, en raison du caractère professionnel de la tâche, il peut être appelé à se rendre dans des entreprises ou usines où les conditions ne sauraient être celles que l'on retrouve normalement dans un bureau.

b- Facteurs d'information

Exigences et qualifications: Les cinq premières tâches de ce bloc exigent des qualifications qui font appel tant à la formation professionnelle de l'enseignant qu'à son expérience pratique et à des habiletés individuelles. La tâche numéro 17, par contre, présente des exigences et qualifications qui font surtout appel à des habiletés naturelles, comme la capacité de communiquer. Certes, on peut dégager certains critères qui permettront à un individu de communiquer facilement, mais il s'avère très difficile de former ce même individu dans ce sens.

Objectif: Tous les objectifs de ce bloc de tâches sont nettement orientés vers l'apprentissage et la formation de l'élève et la transmission de connaissances, à part celui de la tâche numéro 14 qui implique davantage la planification du travail de l'enseignant, les méthodes, les moyens et les instruments dont il va se servir.

Sujet-matière: Seule la tâche numéro 17 présente un sujet en relation avec des personnes, c'est-à-dire les parents; les autres tâches de ce bloc font appel à des choses ou à des données.

Source: Les sources des tâches de ce bloc sont très variées et on ne saurait dégager un dénominateur commun. Ainsi, les tâches numéros 12, 15 et 16 ont comme origine les objectifs de comportement tandis que la tâche numéro 13 a surtout comme source la formation intégrale de l'élève; la tâche numéro 14 a comme source l'évaluation de l'élève ou les résultats qu'il obtient, et la tâche numéro 17 naît de la responsabilité des parents dans l'éducation de leur enfant.

Outils: Comme il fut mentionné antérieurement, l'éventail d'outils est aussi très considérable dans ce bloc. Ces outils permettent d'expliquer et de préciser davantage la nature des "exigences et qualifications".

5- Bloc de tâches valant de 120 à 175

Ce cinquième bloc comprend sept tâches décrites et évaluées comme suit:

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
18	Participe aux réunions fixées par la direction, aux différents comités de l'école, aux rencontres de niveaux, de cycles, de départements, de cellules-communautés, de probation, etc.	28	52	14	44	18	1	157
19	Détermine et présente par écrit à la direction, un programme (plan et projet) et une répartition du programme (objectifs de comportement) pour ses activités éducatives	76	7	14	44	5	1	147
20	Elabore les critères d'évaluation des différentes activités éducatives	52	7	14	45	24	1	143
21	Suit l'évolution des stagiaires (étudiants-maîtres) et celle des probanistes	4	52	14	47	13	1	131

22	Fait l'analyse et la synthèse des rapports d'évaluation complétés avec les personnes concernées en vue du classement des élèves	52	7	12	39	14	1	125
23	Range le matériel à la suite d'une activité d'apprentissage ou de formation et remet les lieux en ordre	1	97	8	8	5	6	125
24	Suit les cours de recyclage organisés dans le milieu ou participe à des stages	16	52	14	26	14	1	123

Au simple point de vue de description des tâches, ce bloc présente à la fois des activités d'ordre pédagogique et d'ordre administratif. La variété de ces tâches montre d'une certaine façon l'étendue de l'emploi d'enseignant.

a- Facteurs d'évaluation

Même si l'écart maximum entre la tâche la plus importante et la moins importante de ce bloc n'est que de 34 points, la distorsion numérique entre certains facteurs peut aller jusqu'à 90 points.

Fonction, activité, famille: La distorsion numérique dans le cas de ce regroupement de facteurs provient du fait que l'on retrouve dans ce bloc des tâches de fonction "marginale", à caractère "administratif" et dans la famille "autres". Ainsi, par exemple, la tâche numéro 23 est précisément une tâche de cette nature et c'est la raison pour laquelle elle a une valeur de 1 point, tandis que la tâche numéro 19 qui est de fonction "primaire", à caractère "professionnel" et dans la famille "planification" a une valeur de 76 points.

Périodicité et fréquence: L'étude des facteurs périodicité et fréquence des tâches de ce bloc montre trois catégories bien distinctes

qui expliquent leur distorsion numérique très considérable. D'abord, il y a la tâche numéro 23 qui présente une périodicité et une fréquence très élevées à savoir: Q- △ ; ensuite, il y a les tâches numéros 18, 21 et 24 qui présentent des périodicités et fréquences moyennes, à savoir: les tâches numéros 18 et 21, H-1 et la tâche numéro 24 A- △ . Quant aux trois autres tâches de ce bloc, elles ont une périodicité annuelle et une fréquence d'une fois.

Animation: La faible distorsion numérique pour ce facteur s'explique par le fait que la tâche numéro 23 est une tâche qui, au plan de l'organisation du travail de l'élève, est à caractère administratif. Toutes les tâches de ce bloc, tant au plan de l'organisation que de la direction du travail de l'élève, n'impliquent aucune participation de sa part, ce qui donne une valeur numérique très basse.

Activités mentales: Toutes les tâches de ce bloc sont à proprement parler de même niveau au plan de "l'autonomie, initiative et créativité" et au plan du "jugement analytique", à part les tâches numéros 23 et 24 qui présentent une distorsion numérique, en particulier la tâche numéro 23 n'offrant aucune latitude et s'accomplissant sous directives précises. Quant à la tâche numéro 24, elle est conditionnée par des méthodes et procédés définis et n'offre qu'une latitude très limitée.

Relations humaines: A l'exception de la tâche numéro 20 qui présente une relation humaine d'un caractère assez important, toutes les autres tâches de ce bloc comportent une relation humaine moindre en raison du caractère plutôt personnel qu'exigent leur exécution et leur accomplissement.

Conditions de travail: A l'exception de la tâche numéro 23 qui présente des éléments modifiant les conditions normales de bureau et une responsabilité matérielle limitée, ce qui lui donne une valeur numérique supérieure aux autres sous ces aspects, les autres tâches de ce bloc sont toutes accomplies et exécutées dans des conditions normales de bureau, avec peu de risque d'accident et blessure et aucune responsabilité matérielle.

b- Facteurs d'information

Exigences et qualifications: D'abord, il faut noter que les tâches numéros 23 et 24 ne présentent ni exigence ni qualification. Les autres tâches de ce bloc font surtout appel à des exigences et qualifications acquises dans un centre de formation de maîtres.

Objectif: Les tâches numéros 18, 19, 20 et 22 de ce bloc sont en rapport avec l'évaluation de l'élève et les moyens ou instruments utilisés pour mesurer son apprentissage et sa formation. Quant à l'objectif de la tâche numéro 21, il est en relation directe avec la description même de la tâche. L'objectif de la tâche numéro 24 vise surtout l'éducation permanente de l'enseignant. Pour ce qui est de la tâche numéro 23, l'objectif est nettement à caractère administratif, en ce sens que la propreté des locaux et la conservation de l'équipement et du matériel est nettement une fonction administrative.

Sujet-matière: Les sujets et matières des tâches numéros 21 et 24 sont en relation avec des personnes tandis que les autres tâches de ce bloc concernent des choses et des données.

Source: La variété des sources des tâches de ce bloc explique la variété de l'information recueille lors de l'étude des trois facteurs précédents.

Outils: Dans le cas des tâches numéros 18 et 23, la Commission n'a pu préciser d'outils qui auraient apporté une information complémentaire. Quant aux autres tâches de ce bloc, elles offrent un certain dénominateur commun tel que formules ou rapports d'évaluation, à l'exception de la tâche numéro 24 dont les outils sont en relation avec la description même de la tâche.

6- Bloc de tâches valant 120 et moins

Les tâches de ce dernier bloc sont décrites et évaluées comme suit:

NUMERO	DESCRIPTION	Fonction Activité Famille	Périodicité Fréquence	Animation	Activités mentales	Relations humaines	Conditions de travail	TOTAL
25	Aide les élèves à s'habiller et les assiste selon leurs besoins (maternelle, élémentaire 1er cycle)	1	82	8	8	9	8	116
26	Surveille les élèves (études, récréations, temps de battement)	1	67	8	19	9	10	114
27	Transmet des directives et des renseignements aux élèves	1	82	8	6	8	1	106
28	Réquisitionne au magasin de l'école le matériel et les appareils et réserve les locaux nécessaires	16	67	8	6	4	1	102
29	Fait la mise au point et l'entretien de l'équipement, de l'outillage et des instruments	16	37	8	24	5	8	98
30	Compile les résultats des différents types d'évaluation et remplit tout autre rapport exigé par l'école	1	82	8	6		1	98

31	Dactylographie certains documents pédagogiques, les imprime et les assemble	1	82	8	6		1	98
32	Inventorie, réquisitionne pour fin d'achat et range le matériel	1	52	8	24	5	6	96
33	Organise les sorties ainsi que les stages de travaux pratiques	25	22	8	30	6	1	92
34	Participe à la préparation des prévisions budgétaires en fonction des exigences pédagogiques	10	7	8	36	5	1	67
35	Participe à la répartition de la charge de travail selon la clientèle et le personnel	10	7	8	22	7	1	55
36	Accomplit toute autre tâche, de même nature ou d'ordre général, nécessitée par ses fonctions ou demandée par son supérieur							

La description du contenu des tâches de ce bloc démontre leur complémentarité en relation avec l'exécution et l'accomplissement des autres tâches déjà étudiées; c'est-à-dire que leur exécution et leur accomplissement sont des étapes à franchir pour atteindre les objectifs à réaliser dans les autres tâches.

a- <u>Facteurs d'évaluation</u>

Six tâches de ce bloc ont reçu une valeur de 1 point, soit la plus faible valeur numérique; ce qui implique que ce sont des tâches de fonction "marginale", à caractère "administratif" et de la famille "autres". D'ailleurs, toutes les tâches qui composent ce bloc sont de fonction "marginale" à l'exception de la tâche numéro 33 qui est de fonction "primaire". Elles sont toutes également à caractère "administratif" et la distorsion numérique ne s'explique que par le facteur "famille".

Périodicité et fréquence: L'appréciation en points des facteurs "périodicité et fréquence" a été déterminante dans le classement pour la plupart des tâches de ce dernier bloc. On retrouve d'ailleurs quatre tâches qui ont obtenu une valeur de 82 points, ce qui implique qu'elles n'ont reçu que très peu de points pour l'ensemble des autres facteurs.

Animation: Toutes les tâches de ce bloc, au plan de l'organisation et de la direction du travail de l'élève, offrent une même caractéristique: elles sont de caractère administratif et n'impliquent aucune participation de l'élève.

Activités mentales: Ce sont surtout les quatre tâches situées au bas de l'échelle numérique de ce bloc qui ont obtenu une certaine valeur en points pour le facteur "activités mentales", et c'est surtout au plan de "l'autonomie, initiative et créativité" qu'elles ont obtenu ces points.

Relations humaines: La valeur numérique du facteur "relations humaines" dans ce bloc de tâches est très basse et au surplus les tâches numéros 30 et 31 n'impliquent aucune relation humaine dans leur exécution et accomplissement.

Conditions de travail: La tâche numéro 26 présente une évaluation assez élevée en raison du fait que la surveillance des élèves implique un effort physique soutenu. Les tâches numéros 25, 29 et 32 ont reçu une valeur numérique supérieure à 1 point parce qu'elles s'accomplissent en présence d'éléments modifiant les conditions normales de bureau. De plus les tâches numéros 29 et 32 impliquent une responsabilité matérielle limitée avec, dans le cas de la tâche numéro 29, un risque d'accident et blessure.

b- Facteurs d'information

Exigences et qualifications: Le caractère administratif des tâches

de ce bloc implique que les exigences et qualifications font moins appel à la formation professionnelle reçue dans un centre de formation de maîtres qu'aux us et coutumes de l'école.

Objectif: Tous les objectifs des tâches de ce bloc permettent d'assurer des services auxiliaires.

Sujet-matière: Les tâches numéros 26 et 35 concernent des personnes, tandis que toutes les autres font appel, soit à des choses, soit à des données.

Source: A caractère administratif, ces tâches ont principalement comme source les besoins d'information et de gestion.

Outils: Dans le cas des tâches numéros 25 et 26, la Commission n'a pas défini d'outils en raison du caractère et de la description même de ces tâches. Quant aux autres tâches, les outils sont très variés et vont de la communication verbale et écrite à l'équipement de bureau.

CONCLUSION

La C.E.T.E.E.S. a entrepris l'analyse des tâches de l'emploi d'enseignant parce que cela lui semblait la base de toute méthode ou système visant à l'utilisation optimale des ressources humaines affectées à l'éducation. Elle s'est défini un cadre méthodologique à la fois capable de cerner et de décomposer l'ensemble des tâches afférentes à l'emploi afin d'en dégager les éléments essentiels.

Résultats globaux

Cette analyse a permis de constater que l'emploi d'enseignant comprenait un peu plus de tâches de fonction marginale que de tâches de fonction primaire, alors que cet emploi est directement ordonné à la fonction primaire de l'école. L'institution scolaire n'existe pas en vue de fournir des services auxiliaires même si la compilation brute des données le laisse croire.

On remarque que l'enseignant est tenu d'exécuter de nombreuses tâches administratives pour lesquelles il ne possède pas nécessairement les qualifications requises. Ces tâches pourraient avantageusement être accomplies par d'autres personnels que le personnel enseignant.

Les résultats de l'analyse qui précède n'ont pas permis de déceler une ligne directrice dans l'exécution des tâches. On ne retrouve pas un ensemble dominant de tâches qui polariserait toutes les autres ou qui mettrait en relief l'objectif global de l'emploi.

De nombreuses tâches ont une périodicité quotidienne ou hebdomadaire et une fréquence élevée. Sur une base quotidienne, la charge de travail est considérable, en plus de porter sur des objets nombreux et variés.

Alors que l'animation est le facteur qui permettrait le mieux de tenir compte des orientations pédagogiques du ministère de l'Education, on constate qu'il n'y a que quelques tâches pleinement ordonnées à cette fin. En conséquence, l'élève participe très peu à sa propre formation.

L'enseignant a relativement peu de latitude dans l'exécution de ses tâches, mais il doit exercer en revanche beaucoup de jugement analytique. Sujet à peu de directives professionnelles, cet emploi est en butte à des difficultés provenant d'un réseau de relations humaines mal articulé.

Si l'emploi n'exige pas de conditions de travail comportant beaucoup de risques physiques et de grandes responsabilités matérielles, il n'en requiert pas moins un effort physique soutenu dans plusieurs tâches à périodicité et à fréquence élevées. L'énergie requise est considérable.

Structure de l'emploi

Toute entreprise dynamique recherche une utilisation optimale des ressources humaines pour maximiser le rendement. Habituellement on y arrive au moyen de la spécialisation des cycles d'exécution appelée également différenciation fonctionnelle. Dans une compagnie minière, on verrait mal aujourd'hui le même employé engagé à la fois dans les cycles de l'extraction, du transport, de la transformation, du contrôle de la production, des relations publiques, de l'administration, etc. Or c'est à peu près, toute proportion gardée, ce qu'on retrouve encore aujourd'hui dans l'emploi d'enseignant.

On y gagnerait sûrement en prévoyant une structure d'emploi plus spécialisée. L'emploi d'enseignant n'a pas évolué à cause de contraintes tant internes qu'externes. Les enseignants devraient être de vrais professionnels, ce à quoi les engage leur formation souvent longue et spécialisée par niveaux ou par matières.

Evolution de l'emploi

Ce bilan peut sembler outré ou négatif. Il est explicable quand on considère le traditionalisme qui prévaut encore dans l'emploi d'enseignant. L'architecture des écoles, l'organisation des programmes, la technologie éducative, certaines formules pédagogiques ont évolué, mais l'emploi d'enseignant attend encore des mesures gestionnelles qui tiendront compte de l'évolution du milieu scolaire.

Réalisé par le Service général des communications
du ministère de l'Éducation

Code 43-3003 D. 7475-615